

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 25

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço 1676\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 67	N.º 25	P. 1617-1768	8-JULHO-2000
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte ..... 1621
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACHOC — Assoc. dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto (pessoal fabril — Norte) ..... 1622
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e o SITE-MAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro ..... 1622
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e o SITE-SC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas dos Aços, Metais e Ferramentas e as mesmas associações sindicais ..... 1622
- Aviso para PE das alterações do ACT entre a empresa Essilor Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L.<sup>da</sup>, e outros e a Feder. dos Sind. da Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra (sector de óptica) ..... 1623

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal ..... 1623
- CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros ..... 1651
- CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Assoc. de Suinicultores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro — Alteração salarial e outras ..... 1679
- CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras ..... 1681
- CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros — Alteração salarial e outras ..... 1688

— CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDEGRAF — Sind. Democrático dos Gráficos e Afins — Alteração salarial e outras .....	1689
— CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro — alteração salarial e outras .....	1690
— CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Bragança e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras .....	1691
— CCT entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outra .....	1699
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras .....	1700
— CCT entre a Assoc. de Comerciantes de Pescado e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras .....	1702
— CCT entre a AIHSA — Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	1703
— CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras .....	1706
— ACT entre a Essilor Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L. <sup>da</sup> , e outros e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra (sector de óptica) — Alteração salarial e outras .....	1708
— ACT entre a PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras .....	1709
— ACT entre várias instituições de crédito e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras .....	1710
— AE entre a empresa Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	1713
— AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras .....	1716
— AE entre a S. S. G. P. — Vidro Automóvel, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — alteração salarial e outras .....	1719
— Acordo de adesão entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SINDECO — Sind. Nacional da Construção Civil, Cerâmica, Madeiras, Obras Públicas e Afins ao CCT entre aquelas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	1720
— Acordo de adesão entre a Mello Activos Financeiros — Gestão de Patrimónios, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT para o sector bancário .....	1721
— Acordo de adesão entre a Mello Activos Financeiros — Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT para o sector bancário .....	1721
— Acordo de adesão entre a Mello Activos Financeiros — Gestora de Fundos de Pensões, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT para o sector bancário .....	1722
— CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviço e outros — Integração em níveis de qualificação .....	1722
— AE entre a AIL — Assoc. dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra — Integração em níveis de qualificação .....	1722

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— ASSIFECO — Assoc. Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial .....	1723
— Sind. dos Trabalhadores dos Impostos — STI — Alteração .....	1728

#### II — Corpos gerentes:

— Sind. Nacional dos Quadros Técnicos Bancários .....	1740
— Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul .....	1742
— ASSIFECO — Assoc. Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial .....	1743
— SIPPEB — Sind. dos Professores do 1.º Ciclo do Ensino Básico .....	1744

## Associações patronais:

### I — Estatutos:

— Confederação das Organizações Representativas da Pesca Artesanal — Associações e Organizações de Produtores (constituição) .....	1744
— APEAI — Assoc. Portuguesa de Empreiteiros de Acabamento de Interiores .....	1748
— Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria, que passa a denominar-se Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares .....	1752

### II — Corpos gerentes:

— Assoc. Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas (ANEOP) .....	1760
— Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul .....	1760

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

— QUMIGAL — Química de Portugal, S. A. ....	1761
---	------

### II — Identificação:

— Iglo — Ind. de Gelados, S. A. ....	1766
— QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A. ....	1767
— Fábrica de Cerâmica de Valadares, S. A. ....	1767
— Paracelsia — Ind. Farmacêutica, S. A. ....	1767
— Atlantis-Crisal, Cristais de Alcobaça, S. A. ....	1767
— Viação Costa e Lino, L. <sup>da</sup> .....	1768
— SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A. ....	1768
— CODIFAR — Cooperativa Distribuidora Farmacêutica .....	1768
— Bristol-Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, L. <sup>da</sup> .....	1768
— Auto Sueco, L. <sup>da</sup> .....	1768

### SIGLAS

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

### ABREVIATURAS

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





# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 2000, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 2000, são estendidas, nos distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real:

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

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Março de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 28 de Junho de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACHOC — Assoc. dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto (pessoal fabril — Norte).**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção (fabrico industrial de chocolates e outros produtos alimentares a partir do chocolate) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, nesta data publicado.

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

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

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas dos Aços, Metais e Ferramentas e as mesmas associações sindicais.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2000.

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

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

**Aviso para PE das alterações do ACT entre a empresa Essilor Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L.<sup>da</sup>, e outros e a Feder. dos Sind. da Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra (sector de óptica).**

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

nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do acordo colectivo de trabalho mencionado em título e nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva às relações de trabalho entre entidades patronais subscritoras da convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pelas associações sindicais signatárias.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes e sociedades desportivas representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes nos anexos I e II, representados pelas organizações sindicais outorgantes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

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

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

### CAPÍTULO II

#### SECÇÃO I

##### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

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

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas gerais de admissão

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

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

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

- a) Para as profissões ou categorias profissionais do grupo I do anexo I, com excepção dos contabilistas — 9.º ano de escolaridade obrigatória;
- b) Para os contabilistas e técnicos de instalações eléctricas — cursos adequados do ensino médio ou superior;
- c) Para as profissões ou categorias profissionais dos grupos II, III, IV e V do anexo I — ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do secundário ou equivalente;
- d) Para os restantes trabalhadores é condição indispensável para a admissão a posse de car-

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Estágio ou acesso

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10 — Os trabalhadores com a categoria de coordenador de 2.<sup>a</sup> ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquela categoria.

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

12 — Aos trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário que exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade o clube poderá atribuir a categoria profissional de escriturário principal.

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Promoções

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

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

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade e maior idade.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental para o sector do bingo

1 — Sempre que a este haja lugar, o período experimental terá:

- a) Trabalhadores das categorias de chefe de sala e adjunto de chefe de sala — 180 dias;
- b) Restantes trabalhadores do bingo — 60 dias.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Trajos de trabalho

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

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



## SECÇÃO II

### Quadros e acessos

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Dotações e densidades

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal do bingo

1 — A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal e está sujeita a aprovação da IGJ do sector do jogo.

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

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para a afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação em vigor;
- f) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão ou que sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;
- g) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- h) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;
- i) Submeter a exame médico os trabalhadores com mais de 45 anos de idade de dois em dois anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;

- j) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;
- k) Cumprir a lei relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;
- l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder 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 a solicite do respectivo processo individual;
- p) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- q) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- r) Cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspecção-Geral de Jogos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

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

na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;

- m) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;
- n) No que respeita aos trabalhadores do bingo, cumprir as disposições legais e regulamentares e as circulares e instruções da Inspecção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 20 do mês seguinte, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar com vista ao despedimento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Outras regras processuais

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

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

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

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

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

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

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

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

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

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) 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.<sup>a</sup>

#### Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Indemnização por sanções abusivas

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

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

### CAPÍTULO IV

#### Duração do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Competência da entidade patronal

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

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

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

4 — O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento escrito e entregue ao trabalhador e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

5 — Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei, para o trabalho suplementar, a descansar nos dias úteis seguintes àqueles em que o trabalho suplementar foi realizado.

6 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do bingo é de seis horas diárias efectivas, numa permanência de seis horas e trinta minutos. O período de trabalho semanal é de, em média, trinta e três horas efectivas, numa permanência de, em média, trinta e seis horas semanais. O que aqui se estabelece não prejudica horários e ou regimes mais favoráveis já praticados.

7 — Sem prejuízo de regimes e ou práticas mais favoráveis, haverá diariamente um período necessário e suficiente para cada trabalhador tomar uma refeição ligeira, nunca inferior a dez minutos seguidos, período que contará como tempo de trabalho efectivo prestado. A refeição será tomada após a primeira hora efectiva e antes da última hora efectiva de cada turno. O período temporal previsto anteriormente pode ser alargado, para a categoria de caixa volante, quando se verificar uma ocupação da sala de jogo superior a 80 % da sua lotação e poderá também não ser concedido durante uma hora e meia de maior ocupação.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

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

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Trabalho em regime de tempo parcial

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

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

3 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir 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.

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

7 — O trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Proibição de alteração do horário

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

2 — A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando necessidade imperiosa do funcionamento da secção o imponham ou em caso de alteração do horário geral da sala de jogo.

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções seguintes.

2 — A partir de 1 de Janeiro do ano 2001 os acréscimos previstos nas alíneas anteriores passam a 100%.

3 — 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 período de horas de trabalho semanal e  $Rm$  a retribuição mensal.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

a) O trabalho nocturno será pago com o acréscimo mínimo de 25%; porém, nas salas de bingo com funcionamento até seis horas os clubes podem pagar apenas 15%.

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

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal dos trabalhadores do bingo

1 — Os trabalhadores dos bingos têm direito a um dia e meio de descanso semanal e tendencialmente a dois dias de descanso semanal.

2 — O descanso previsto no número anterior será gozado alternadamente, e semanalmente, dois dias e um dia, respectivamente.

3 — 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.

4 — A partir de 1 de Janeiro de 2001 o regime de folgas dos trabalhadores do bingo passará a ser de seis dias de trabalho, seguido de dois dias de descanso consecutivos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — A retribuição normal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 3 e 4 da cláusula 34.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

2 — São feriados obrigatórios:

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Funcionamento dos bingos nos feriados

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

2 — Sempre que a IGJ a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo encerrará no dia 24 de Dezembro às 20 horas.

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

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

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

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

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

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

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

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

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de:

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

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

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

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) 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.

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão da trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada e sempre no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

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

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

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

6 — O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal, sábado, domingo ou dia feriado.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias exigências do funcionamento da empresa determinem o

adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Retribuição das férias

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

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

3 — A redução do período de férias nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 874/76 não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Momento do pagamento

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

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

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

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



vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Definição

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

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

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

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável

ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- g) As dadas durante cinco dias, por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- h) Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar de assuntos particulares;
- i) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — As faltas previstas na alínea h) do n.º 2 desta cláusula não poderão ser utilizadas ou gozadas pelos trabalhadores dos bingos nos sábados, domingos e feriados.

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

O trabalhador pode faltar justificadamente:

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

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

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 54.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o respectivo subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

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

$$\text{Dias completos} = \frac{RM}{30}$$

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

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

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

## SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

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

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

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

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

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

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

### **CAPÍTULO VI**

#### **Retribuição do trabalho e outras prestações**

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Conceito de retribuição**

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **CrITÉrio da fixação da remuneração**

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Remunerações base**

1 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo III (I, II e III).

2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento mínimo do seu salário real, nunca inferior a 2%, com arredondamento para o meio milhar ou o milhar imediatamente superior, respectivamente.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Lugar e tempo de cumprimento**

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

2 — Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar

para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas de valor igual a 5% do montante estabelecido no nível VI da tabela A de remunerações constante do anexo III, «I — Trabalhadores administrativos», arredondando para a centena de escudos imediatamente superior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 5% do montante estabelecido no nível VI da tabela A de remunerações mínimas, constantes do anexo III, «I — Trabalhadores administrativos», arredondando para a centena de escudos imediatamente superior, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de 1000\$ por cada dia de trabalho prestado em cada mês.

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

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

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

## Cláusula 72.<sup>a</sup>

### Documentos a entregar ao trabalhador

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

## Cláusula 73.<sup>a</sup>

### Objectos partidos

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

## Cláusula 74.<sup>a</sup>

### Objectos perdidos

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

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

## Cláusula 75.<sup>a</sup>

### Prémio de produtividade e sua atribuição

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

## Cláusula 76.<sup>a</sup>

### Causas da extinção do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

## Cláusula 77.<sup>a</sup>

### Revogação por acordo das partes

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

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

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

4 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

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

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

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

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

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

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição os limites máximos estabelecidos no n.º 2 do artigo 44.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Rescisão com justa causa**

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

2 — Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposos imputáveis objectivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

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

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

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

- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Providência cautelar da suspensão do despedimento**

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

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Ilícitude do despedimento**

1 — O despedimento é ilícito:

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

- b) Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

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

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

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

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Justa causa

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

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

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

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

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Indemnização devida ao trabalhador

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

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

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

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base cor-

respondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário**

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

## CAPÍTULO VIII

### **Regalias sociais**

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

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

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

2 — A atribuição do complemento do subsídio de doença será efectiva a partir dos primeiros 15 dias de baixa seguidos ou 30 dias interpolados em cada ano civil.

3 — A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 120 dias de baixa seguidos ou interpolados em cada ano civil.

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Complemento da prestação por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária**

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

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

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Licença por maternidade**

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente

a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

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

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

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

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e amamentação

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

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

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

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

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

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Dispensa de trabalho nocturno

1 — Às trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

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

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

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Protecção de despedimento

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

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

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos 30 dias



subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

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

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

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

7 — Sendo decretada a suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, se a entidade empregadora não pagar a retribuição devida é aplicável o disposto no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro.

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

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

#### **Cláusula 104.<sup>a</sup>**

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

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que está contido na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IEFP terão direito a usufruir das condições previstas na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

#### **Cláusula 105.<sup>a</sup>**

##### **Serviço militar**

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o seu lugar no clube, 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 a que o trabalhador possa, no mais curto prazo possível, ser reintegrado no seu posto de trabalho.

## **CAPÍTULO X**

### **Refeições e deslocações**

#### **Cláusula 106.<sup>a</sup>**

##### **Refeições**

1 — O clube reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por

motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho, para onde tenham sido contratados.

2 — O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora, ou o iniciem antes das 6 horas, pelo valor de 3700\$. Este valor será, porém, de 900\$ se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas.

3 — O trabalhador terá direito a 500\$ para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal.

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

#### **Cláusula 107.<sup>a</sup>**

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

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

- A um subsídio de deslocação no montante de 1900\$ na sequência de pernoita determinada pelo clube;
- À dormida, contra factura, desde que o clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

#### **Cláusula 108.<sup>a</sup>**

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

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

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

- a) Ao valor de 4300\$ diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) À dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar) contra apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

#### **Cláusula 109.<sup>a</sup>**

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

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

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no País;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local

da sua residência. A responsabilidade do clube pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulte de um estado anterior e se teria declarado, mesmo que o trabalhador não saísse do País;

- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento para local a indicar pela família ou por quem o represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos e como condição necessária para o tratamento.

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

## **CAPÍTULO XI**

### **Actividade sindical**

#### **Cláusula 110.<sup>a</sup>**

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

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

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

#### **Cláusula 111.<sup>a</sup>**

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

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

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

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

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

#### **Cláusula 112.<sup>a</sup>**

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

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

#### **Cláusula 113.<sup>a</sup>**

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

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

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

## **CAPÍTULO XII**

### **Disposições finais e transitórias**

#### **Cláusula 114.<sup>a</sup>**

##### **Reclassificações**

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

#### **Cláusula 115.<sup>a</sup>**

##### **Manutenção das regalias adquiridas**

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

#### **Cláusula 116.<sup>a</sup>**

##### **Comissão paritária**

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

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

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

## ANEXO I

### Profissões e categorias profissionais

#### Grupo I —Trabalhadores administrativos

*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», «por que faz» e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

*Analista de informática.* — Concede 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, deter mina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, em caso contrário, introduz modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do programa. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;  
Analista de sistemas.

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

*Caixa.* — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes

à gestão do clube; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

*Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório e 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. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

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

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

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

*Controlador de informática de 1.ª, e de 2.ª e estagiário.* — Controla os documentos base recebidos e os ele-

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

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

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

*Director-geral, director executivo, director de serviços, director desportivo.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes 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 na determinação da orientação do clube, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e as normas e regulamentos em vigor; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

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

*Escriturário de 1.ª, 2.ª e 3.ª e estagiário.* — Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos exe-

cuta várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina, e opera com máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas, o escriturário de 1.ª pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

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

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

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

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

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

*Operador de computador de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Acciona e vigia uma máquina automática para

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

Operador de consola;  
Operador de material periférico.

*Operador de máquinas auxiliares de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

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

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

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

*Planeador de informática de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Prepara os elementos de entrada no computador

e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros materiais necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos meios. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

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

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

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

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

*Secretário-geral/secretário permanente.* — Apoia a direcção, estudando, preparando e propondo as orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e as normas e regulamentos em vigor. Organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, planeando a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais.

*Secretário-geral-adjunto.* — Apoia a direcção e o secretário-geral, organizando, dirigindo superiormente

a actividade dos serviços, substituindo o secretário-geral nos seus impedimentos e desenvolvendo as tarefas a este atribuídas.

*Secretário técnico.* — Estuda, organiza, dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos e dos directores a que estiver adstrito, todos os assuntos 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.

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

*Técnico 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.

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

*Vendedor de publicidade.* — É o trabalhador que, no âmbito da actividade publicitária, promove a venda de produtos e serviços directamente relacionados com aquele tipo de actividade.

#### **Grupo II –Telefonistas**

*Telefonista* — Presta serviço numa central telefónica, transferindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Se, para além destas funções, fizer atendimento público a agentes desportivos, será reclassificada como telefonista/recepcionista, auferindo o salário mais favorável. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

Manipulação de centrais ou aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares;

Manipulação de centrais ou aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

#### **Grupo III –Cobreadores**

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

#### **Grupo IV –Trabalhadores auxiliares**

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

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

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

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

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

#### **Grupo V –Serviço de apoio, produção e outros**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende nas operações de entradas e saídas do mais variado material; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arru-

mação dos materiais e produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos serviços utilizados; satisfaz os pedidos de requisição dos utentes ou clientes; procede à elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Grupo VI —Sector do bingo**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **ANEXO II**

##### **Enquadramento profissional**

##### **1 —Trabalhadores administrativos**

Níveis	Profissões e categorias profissionais
I	Director-geral. Secretário-geral. Director executivo. Director desportivo.



Níveis	Profissões e categorias profissionais
I-A	Analista de informática. Contabilista/técnico de contas. Director de serviços. Secretário-geral-ajunto. Secretário permanente.
I-B	Chefe de departamento. Chefe de divisão. Chefe de escritório. Chefe de serviços. Secretário desportivo/secretário técnico. Técnico de <i>marketing</i> e publicidade. Inspector administrativo. Programador de informática.
II	Analista de funções. Chefe de secção. Guarda-livros. Secretário de direcção. Correspondente em línguas estrangeiras.
III	Subchefe de secção. Escrutário principal. Chefe de sector. Documentalista. Planeador de informática de 1. <sup>a</sup> Tradutor. Secretário administrativo.
IV	Arquivista de informática. Caixa. Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Operador de computador de 1. <sup>a</sup> Operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup> Planeador de informática de 2. <sup>a</sup> Primeiro-escriurário. Primeiro-caixeiro. Vendedor de publicidade.
V	Cobrador de 1. <sup>a</sup> Controlador de informática de 1. <sup>a</sup> Estagiário (planeador informático). Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Operador de computador de 2. <sup>a</sup> Operador de máquinas auxiliares de 2. <sup>a</sup> Operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup> Operador de telex de língua estrangeira. Recepcionista. Segundo-escriurário. Segundo-caixeiro.
VI	Cobrador de 2. <sup>a</sup> Chefe de trabalhadores auxiliares. Controlar de informática de 2. <sup>a</sup> Estagiário (operador de computador). Estagiário (operador de máquinas auxiliares). Operador de registo de dados de 2. <sup>a</sup> Operador de telex em língua portuguesa. Telefonista Terceiro-escriurário. Terceiro-caixeiro.
VII	Contínuo de 1. <sup>a</sup> Trabalhador de serviços externos. Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano. Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (escriurário). Estagiário (cont.). Estagiário (cont. informática). Estagiário (recepcionista). Estagiário (operador de registo de dados). Guarda de 1. <sup>a</sup> Porteiro de 1. <sup>a</sup>

Níveis	Profissões e categorias profissionais
VIII	Contínuo de 2. <sup>a</sup> . Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano. Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (esc.). Guarda de 2. <sup>a</sup> Porteiro de 2. <sup>a</sup>
IX	Trabalhador de limpeza.
X	Paquete de 17 anos.
XI	Paquete de 16 anos.

## 2 –Trabalhadores de apoio e produção

Níveis	Profissões e categorias profissionais
I	Chefe de serviços de instalações e obras.
II	Chefe de equipa/supervisor. Técnico de instalações eléctricas.
III	Coordenador de 1. <sup>a</sup> Foguetiro. Motorista. Electricista de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém. Encarregado de refeitório.
IV	Coordenador de 2. <sup>a</sup> Electricista de 2. <sup>a</sup> Encadernador.
V	Trolha de 1. <sup>a</sup> Sapateiro. Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> Pedreiro. Serralheiro de 1. <sup>a</sup> Picheleiro de 1. <sup>a</sup> Pintor de 1. <sup>a</sup> Jardineiro. Serralheiro da construção civil. Costureiro especializado. Cozinheiro. Empregado de armazém.
VI	Ajudante de foguetiro. Ajudante de cozinheiro. Mecânico de artigos desportivos. Roupeiro.
VII	Costureiro. Operador de máquinas de lavandaria. Trolha de 2. <sup>a</sup> Ajudante de electricista. Pedreiro de 2. <sup>a</sup>
VIII	Ajudante de jardineiro. Ajudante de sapateiro. Auxiliar de manutenção. Servente de cozinha.
X	Aprendiz.

### 3 –Trabalhadores do bingo

Níveis	Profissões e categorias profissionais
I	Chefe de sala.
II	Adjunto de chefe de sala. Chefe de bar.
III	Adjunto de chefe de bar. Chefe de mesa.
IV	Adjunto de chefe de mesa. Caixa.
V	Caixa auxiliar volante. Controlador de entradas. Empregado de bar. Empregado de mesa. Porteiro. Contínuo.
VI	Caixa auxiliar volante do 1.º ano. Controlador de entradas do 1.º ano. Empregado de copa. Porteiro do 1.º ano. Contínuo do 1.º ano.

### ANEXO III

#### Tabela de remunerações mínimas mensais

##### I –Trabalhadores administrativos e outros

Níveis	Tabelas	
	A	B
I .....	192 500\$00	172 000\$00
I-A .....	166 000\$00	159 000\$00
I-B .....	143 000\$00	139 000\$00
II .....	125 000\$00	118 500\$00
III .....	119 000\$00	113 500\$00
IV .....	99 000\$00	97 500\$00
V .....	89 000\$00	87 500\$00
VI .....	80 500\$00	79 000\$00
VII .....	76 000\$00	75 000\$00
VIII .....	73 000\$00	72 000\$00
IX .....	70 500\$00	70 000\$00
X .....	52 500\$00	52 000\$00
XI .....	52 000\$00	51 000\$00

Tabela A — clubes com receitas superiores a 100 000 contos/ano.

Tabela B — restantes clubes.

##### II –Trabalhadores de apoio e produção

Níveis	Tabelas	
	A	B
I .....	159 000\$00	143 000\$00
II .....	120 500\$00	112 500\$00
III .....	101 000\$00	97 000\$00
IV .....	88 500\$00	86 500\$00
V .....	79 500\$00	78 000\$00
VI .....	74 500\$00	73 000\$00
VII .....	71 000\$00	69 500\$00

Níveis	Tabelas	
	A	B
VIII .....	68 500\$00	68 000\$00
IX .....	67 500\$00	67 000\$00
X .....	50 500\$00	50 500\$00

Tabela A — clubes com receitas superiores a 100 000 contos/ano.

Tabela B — restantes clubes.

### III –Trabalhadores do bingo

Níveis	Tabelas	
	A	B
I .....	119 500\$00	160 500\$00
II .....	102 000\$00	115 500\$00
III .....	89 500\$00	95 500\$00
IV .....	78 000\$00	89 500\$00
V .....	66 000\$00	72 500\$00
VI .....	64 000\$00	66 000\$00

Tabela A — receitas mensais inferiores a 15 000 000\$.

Tabela B — restantes clubes.

Porto, 11 de Abril de 2000.

Pela Liga Portuguesa de Clubes de Futebol Profissional:

(Assinatura ilegível.)  
José Guilherme Aguiar.

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

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 29 de Março de 2000. — Pela Direcção Nacional da FESAHT, *Paula Farinha*.

Entrado em 8 de Junho de 2000.

Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 57 do livro n.º 9, com o n.º 179/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

## 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, comércio e serviços representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes dos anexos I e II representados pelas organizações sindicais outorgantes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

#### Cláusula 2.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*.

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

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

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

## CAPÍTULO II

### SECÇÃO I

#### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.ª

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efec-

tivamente 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) Para as profissões ou categorias profissionais do grupo I do anexo I, com excepção dos contabilistas — 9.º ano de escolaridade obrigatória;
- b) Para os contabilistas e técnicos de instalações eléctricas — cursos adequados do ensino médio ou superior;
- c) Para as profissões ou categorias profissionais dos grupos II, III, IV e V do anexo I — ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- d) Para os restantes trabalhadores é condição indispensável para a admissão a posse de carteira profissional, de certificado ou título de habilitação profissional, quando exigível, ou da escolaridade mínima obrigatória.

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

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

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

#### Cláusula 5.ª

##### Estágio ou acesso

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10 — Os trabalhadores com a categoria de coordenador de 2.<sup>a</sup> ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completarem três anos de serviço naquela categoria.

11 — Os trabalhadores de produção com a categoria de 2.<sup>a</sup> ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completarem três anos de permanência naquelas categorias.

12 — Aos trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário que exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade o clube poderá atribuir a categoria profissional de escriturário principal.

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.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Promoções

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

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

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade e maior idade.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental para o sector do bingo

1 — Sempre que a este haja lugar, o período experimental terá:

- a) Trabalhadores das categorias de chefe de sala e adjunto de chefe de sala — 180 dias;
- b) Restantes trabalhadores do bingo — 60 dias.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Trajos de trabalho

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

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

#### SECÇÃO II

##### Quadros e acessos

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Dotações e densidades

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal do bingo

1 — A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal e está sujeita a aprovação da IGJ do sector do jogo.

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

#### CAPÍTULO III

##### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que 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;
- l) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- m) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;
- n) No que respeita aos trabalhadores do bingo, cumprir as disposições legais e regulamentares e as circulares e instruções da Inspeção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

mentos directamente relacionados com fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 20 do mês seguinte, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar com vista ao despedimento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

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

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

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

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

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

a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, sem perda de retribuição.

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Execução da sanção**

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

### **CAPÍTULO IV**

#### **Duração do trabalho**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Competência da entidade patronal**

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

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

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

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

4 — O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento escrito e entregue ao trabalhador e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

5 — Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei, para o trabalho suplementar, a descansar nos dias úteis seguintes àqueles em que o trabalho suplementar foi realizado.

6 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do bingo é de seis horas diárias efectivas, numa permanência de seis horas e trinta minutos. O período de trabalho semanal é de, em média, trinta e três horas efectivas, numa permanência de, em média, trinta e seis horas semanais. O que aqui se estabelece não prejudica horários e ou regimes mais favoráveis já praticados.

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

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

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

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em regime de tempo parcial**

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

2 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na pre-



sente 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.

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

7 — O trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Proibição de alteração do horário

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

2 — A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando necessidade imperiosa do funcionamento da secção o imponham ou em caso de alteração do horário geral da sala de jogo.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções seguintes.

2 — A partir de 1 de Janeiro do ano 2001 os acréscimos previstos nas alíneas anteriores passam a 100%.

3 — 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 período de horas de trabalho semanal e  $Rm$  a retribuição mensal.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

a) O trabalho nocturno será pago com o acréscimo mínimo de 25%; porém, nas salas de bingo com funcionamento até seis horas os clubes podem pagar apenas 15%.

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

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal dos trabalhadores do bingo

1 — Os trabalhadores dos bingos têm direito a um dia e meio de descanso semanal e tendencialmente a dois dias de descanso semanal.

2 — O descanso previsto no número anterior será gozado alternadamente, e semanalmente, dois dias e um dia, respectivamente.

3 — 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.

4 — A partir de 1 de Janeiro de 2001 o regime de folgas dos trabalhadores do bingo passará a ser de seis dias de trabalho, seguido de dois dias de descanso consecutivos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — A retribuição normal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 3 e 4 da cláusula 34.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

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

2 — São feriados obrigatórios:

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

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

2 — Sempre que a IGJ a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo encerrará no dia 24 de Dezembro às 20 horas.

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

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

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

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

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

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

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

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

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

1 — O período anual de férias é de:

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

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

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

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) 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.

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão da trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada e sempre no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

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

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

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

6 — O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal, sábado, domingo ou dia feriado.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Retribuição das férias**

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

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

3 — A redução do período de férias nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 874/76 não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

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

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

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

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Definição**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- g) As dadas durante cinco dias, por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- h) Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar assuntos particulares;
- i) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — As faltas previstas na alínea h) do n.º 2 desta cláusula não poderão ser utilizadas ou gozadas pelos trabalhadores dos bingos nos sábados, domingos e feriados.

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

O trabalhador pode faltar justificadamente:

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

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

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 54.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o respectivo subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

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

Dias completos:

$$\frac{RM}{30}$$

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês

ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

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

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

#### SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida

em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas neste CCT.

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

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

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

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

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

#### CAPÍTULO VI

##### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Crítério da fixação da remuneração

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Remunerações base

1 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo III (I, II e III).

2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento mínimo do seu salário real, nunca inferior a 2%, com arredondamento para o meio milhar ou o milhar imediatamente superior, respectivamente.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

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

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas de valor igual a 5% do montante estabelecido no nível VI da tabela A de remunerações constante do anexo III, «I — Trabalhadores administrativos», arredondando para a centena de escudos imediatamente superior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 5% do montante estabelecido no nível VI da tabela A de remunerações mínimas, constantes do anexo III, «I — Trabalhadores administrativos», arredondando para a centena de escudos imediatamente superior, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de 1000\$ por cada dia de trabalho prestado em cada mês.

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

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

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Objectos partidos

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Objectos perdidos

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Prémio de produtividade e sua atribuição

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

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

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

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

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

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

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

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

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### **Cláusula 77.<sup>a</sup>**

##### **Revogação por acordo das partes**

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

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

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

4 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

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

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

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

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

#### **Cláusula 78.<sup>a</sup>**

##### **Caducidade**

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

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

#### **Cláusula 79.<sup>a</sup>**

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

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

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição os limites máximos estabelecidos no n.º 2 do artigo 44.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

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

#### **Cláusula 80.<sup>a</sup>**

##### **Rescisão com justa causa**

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

2 — Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposos imputáveis objectivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

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



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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Providência cautelar da suspensão do despedimento**

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

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Ilicitude do despedimento**

1 — O despedimento é ilícito:

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

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da ilicitude**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Justa causa**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Indemnização devida ao trabalhador**

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

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

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indem-

nização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário

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

### CAPÍTULO VIII

#### Regalias sociais

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

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

2 — A atribuição do complemento do subsídio de doença será efectiva a partir dos primeiros 15 dias de baixa seguidos ou 30 dias interpolados em cada ano civil.

3 — A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 120 dias de baixa seguidos ou interpolados em cada ano civil.

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Complemento da prestação por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Complemento de reforma

1 — Aos trabalhadores que passem à situação de reforma o clube pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela segurança social, até perfazer, no máximo, 90% da remuneração auferida pelo trabalhador à data da sua passagem à situação de reforma e graduado em função

do tempo de trabalho prestado, nos termos da seguinte tabela:

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

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

- Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- Morte da mãe;
- Decisão conjunta dos pais.

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

3 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias

imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

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

1 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

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

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

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Protecção de despedimento**

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

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

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

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

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

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

7 — Sendo decretada a suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, se a entidade empregadora não pagar a retribuição devida, é aplicável o disposto no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro.

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

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

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

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

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que está contido na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IEFP terão direito a usufruir das condições previstas na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o seu lugar no clube, 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 a que o trabalhador possa, no mais curto prazo possível, ser reintegrado no seu posto de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Refeições e deslocações

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Refeições

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

2 — O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora, ou o iniciem antes das 6 horas, pelo valor de 3700\$. Este valor será, porém, de 900\$, se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas.

3 — O trabalhador terá direito a 500\$ para pagamento do pequeno-almoço, sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal.

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

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Alojamento e deslocação no continente

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

A um subsídio de deslocação no montante de 1900\$ na sequência de pernoita determinada pelo clube;

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

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

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

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

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

a) Ao valor de 4300\$ diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;

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

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Ocorrência durante as deslocações

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### Actividade sindical

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

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

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

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

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

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

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

### **CAPÍTULO XII**

#### **Disposições finais e transitórias**

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### **Reclassificações**

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

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### **Manutenção das regalias adquiridas**

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

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

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

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

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com antecedência mínima de oito dias, constando da convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

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

5 — As deliberações deverão constar 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 do Trabalho e da Solidariedade.

#### **ANEXO I**

##### **Profissões e categorias profissionais**

##### **Grupo I — Trabalhadores administrativos**

*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», «por que faz» e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

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

em vista, e, em caso contrário, introduz modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do programa. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;  
Analista de sistemas.

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

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

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

*Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório e 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. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

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

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

*Contabilista/técnico de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre proble-

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

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

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

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

*Director-geral, director executivo, director de serviços, director desportivo.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes 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 na determinação da orientação do clube, planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e as normas e regulamentos em vigor; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*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.

*Escrutário de 1.ª, 2.ª e 3.ª e estagiário.* — Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina, e opera com máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas, o escriturário de 1.ª pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

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

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

*Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.* — Anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios,

cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

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

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

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

Operador de consola;  
Operador de material periférico.

*Operador de máquinas auxiliares de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

*Operador de registo de dados de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar



os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo em conformidade como operador de terminais.

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

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

*Planeador de informática de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e estagiário.* — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros materiais necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos meios. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

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

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

*Secretário de direcção.* — Ocupa-se do secretariado específico da direcção do clube ou SAD. Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabi-

nete, 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-geral/secretário permanente.* — Apoia a direcção, estudando, preparando e propondo as orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e as normas e regulamentos em vigor. Organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, planeando a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais.

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

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

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

*Técnico 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.

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

*Vendedor de publicidade.* — É o trabalhador que, no âmbito da actividade publicitária, promove a venda de produtos e serviços directamente relacionados com aquele tipo de actividade.

## **Grupo II –Telefonistas**

*Telefonista* — Presta serviço numa central telefónica, transferindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Se, para além destas funções, fizer atendimento público a agentes desportivos, será reclassificada como telefonista/recepcionista, auferindo o salário mais favorável. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

Manipulação de centrais ou aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares;

Manipulação de centrais ou aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

## **Grupo III –Cobreadores**

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

## **Grupo IV –Trabalhadores auxiliares**

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

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

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

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

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

## **Grupo V –Serviço de apoio, produção e outros**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Empregado de armazém*. — É o trabalhador que confere e regista entradas e saídas de mercadorias em armazém, arruma as mercadorias nos respectivos lugares e

separa os produtos a partir de guias de remessa ou outros documentos e eventualmente embala-os e remete-os para os destinatários.

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

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

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

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

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

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

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

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

*Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer

assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

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

*Picheleiro.* — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubo de chumbo, plástico ou matérias afins e executa as canalizações do clube.

*Roupeiro.* — É o trabalhador que zela pelo equipamento e que executa a sua distribuição pelos atletas, transportando-o para os locais devidos, bem como da respectiva recolha.

*Sapateiro (ajudante de sapateiro).* — É o trabalhador que executa, corta, faceia e arranja todo o calçado dos atletas do clube.

*Serralheiro.* — É o trabalhador que monta e repara estruturas metálicas, pitões, moldes, cunhos, cortantes metálicos, dando-lhes a forma devida.

*Serralheiro da construção civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos e outras obras.

*Servente de cozinha.* — É o trabalhador não qualificado que na cozinha auxilia o cozinheiro na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

*Técnico de instalações eléctricas.* — É o trabalhador que, possuindo um maior nível de qualificação, é responsabilizado por trabalhos que exijam maior especialização nas áreas de instalação, conservação, reparação e ensaio de máquinas e aparelhos eléctricos de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; pode construir e reparar, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

*Trolha de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

#### **Grupo VI –Sector do bingo**

*Chefe de sala.* — Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

*Adjunto de chefe de sala.* — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação

ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

*Caixa.* — Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

*Caixa auxiliar volante.* — Realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

*Controlador de entradas.* — Procederá à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

*Porteiro.* — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

*Contínuo.* — Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

*Chefe de bar.* — É o trabalhador que sob a orientação da direcção, mas com autonomia técnica, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo. Elabora ementas, manda fornecer e fazer refeições, atende clientes, anota pedidos e eventuais reclamações, define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho e é o único responsável pelo serviço e funcionamento da área, elaborando, se assim entender, participações sobre inobservância pelos trabalhadores das instruções transmitidas, procede às operações de abastecimento, elabora requisições de bebidas e outros produtos, procede à sua aquisição directa aos fornecedores.

*Adjunto de chefe de bar.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de bar no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Chefe de mesa.* — É o trabalhador que sob a orientação do chefe do bar dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador do sector e distribui os respectivos turnos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos, recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações.

*Adjunto de chefe de mesa.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Empregado de bar.* — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe de bar, atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se, previamente, da exactidão dos registos, verifica

a qualidade e apresentação dos artigos que manipula; faz e fornece refeições e bebidas; executa a reposição dos produtos para venda, prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos; efectua inventários periódicos do sector. Substitui o adjunto do chefe de bar na sua ausência ou impedimento.

*Empregado de mesa.* — É o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas cobrando as respectivas importâncias, ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

*Empregado de copa.* — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

## ANEXO II

### Enquadramento profissional

#### 1 —Trabalhadores administrativos

Níveis	Profissões e categorias profissionais
I	Director-geral. Secretário-geral. Director executivo. Director desportivo.
I-A	Analista de informática. Contabilista/técnico de contas. Director de serviços. Secretário-geral-ajunto. Secretário permanente.
I-B	Chefe de departamento. Chefe de divisão. Chefe de escritório. Chefe de serviços. Secretário desportivo/secretário técnico. Técnico de <i>marketing</i> e publicidade. Inspector administrativo. Programador de informática.
II	Analista de funções. Chefe de secção. Guarda-livros. Secretário de direcção. Correspondente em línguas estrangeiras.
III	Subchefe de secção. Escriturário principal. Chefe de sector. Documentalista. Planeador de informática de 1. <sup>a</sup> Tradutor. Secretário administrativo.
IV	Arquivista de informática. Caixa. Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Operador de computador de 1. <sup>a</sup> Operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup> Planeador de informática de 2. <sup>a</sup> Primeiro-escriurário. Primeiro-caixeiro. Vendedor de publicidade.

Níveis	Profissões e categorias profissionais
V	Cobrador de 1. <sup>a</sup> Controlador de informática de 1. <sup>a</sup> Estagiário (planeador informático). Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Operador de computador de 2. <sup>a</sup> Operador de máquinas auxiliares de 2. <sup>a</sup> Operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup> Operador de telex de língua estrangeira. Recepcionista. Segundo-escriurário. Segundo-caixeiro.
VI	Cobrador de 2. <sup>a</sup> Chefe de trabalhadores auxiliares. Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> Estagiário (operador de computador). Estagiário (operador de máquinas auxiliares). Operador de registo de dados de 2. <sup>a</sup> Operador de telex em língua portuguesa. Telefonista. Terceiro-escriurário. Terceiro-caixeiro.
VII	Contínuo de 1. <sup>a</sup> Trabalhador de serviços externos. Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano. Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (escriurário). Estagiário (cont.). Estagiário (cont. informática). Estagiário (recepcionista). Estagiário (operador de registo de dados). Guarda de 1. <sup>a</sup> Porteiro de 1. <sup>a</sup>
VIII	Contínuo de 2. <sup>a</sup> Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano. Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (esc.). Guarda de 2. <sup>a</sup> Porteiro de 2. <sup>a</sup>
IX	Trabalhador de limpeza.
X	Paquete de 17 anos.
XI	Paquete de 16 anos.

## 2 –Trabalhadores de apoio e produção

Níveis	Profissões e categorias profissionais
I	Chefe de serviços de instalações e obras.
II	Chefe de equipa/supervisor. Técnico de instalações eléctricas.
III	Coordenador de 1. <sup>a</sup> Foguetiro. Motorista. Electricista de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém. Encarregado de refeitório.
IV	Coordenador de 2. <sup>a</sup> Electricista de 2. <sup>a</sup> Encadernador.
V	Trolha de 1. <sup>a</sup> Sapateiro. Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> Pedreiro. Serralheiro de 1. <sup>a</sup>

Níveis	Profissões e categorias profissionais
V	Picheleiro de 1. <sup>a</sup> Pintor de 1. <sup>a</sup> Jardineiro. Serralheiro da construção civil. Costureiro especializado. Cozinheiro. Empregado de armazém.
VI	Ajudante de foguetiro. Ajudante de cozinheiro. Mecânico de artigos desportivos. Roupeiro.
VII	Costureiro. Operador de máquinas de lavandaria. Trolha de 2. <sup>a</sup> Ajudante de electricista. Pedreiro de 2. <sup>a</sup>
VIII	Ajudante de jardineiro. Ajudante de sapateiro.
IX	Auxiliar de manutenção. Servente de cozinha.
X	Aprendiz.

## 3 –Trabalhadores do bingo

Níveis	Profissões e categorias profissionais
I	Chefe de sala.
II	Adjunto de chefe de sala. Chefe de bar.
III	Adjunto de chefe de bar. Chefe de mesa.
IV	Adjunto de chefe de mesa. Caixa.
V	Caixa auxiliar volante. Controlador de entradas. Empregado de bar. Empregado de mesa. Porteiro. Contínuo.
VI	Caixa auxiliar volante do 1. <sup>o</sup> ano. Controlador de entradas do 1. <sup>o</sup> ano. Empregado de copa. Porteiro do 1. <sup>o</sup> ano. Contínuo do 1. <sup>o</sup> ano.

## ANEXO III

### Tabela de remunerações mínimas mensais

#### I –Trabalhadores administrativos e outros

Níveis	Tabelas	
	A	B
I .....	192 500\$00	172 000\$00
I-A .....	166 000\$00	159 000\$00

Níveis	Tabelas	
	A	B
I-B .....	143 000\$00	139 000\$00
II .....	125 000\$00	118 500\$00
III .....	119 000\$00	113 500\$00
IV .....	99 000\$00	97 500\$00
V .....	89 000\$00	87 500\$00
VI .....	80 500\$00	79 000\$00
VII .....	76 000\$00	75 000\$00
VIII .....	73 000\$00	72 000\$00
IX .....	70 500\$00	70 000\$00
X .....	52 500\$00	52 000\$00
XI .....	52 000\$00	51 000\$00

Tabela A — clubes com receitas superiores a 100 000 contos/ano.

Tabela B — restantes clubes.

## II —Trabalhadores de apoio e produção

Níveis	Tabelas	
	A	B
I .....	159 000\$00	143 000\$00
II .....	120 500\$00	112 500\$00
III .....	101 000\$00	97 000\$00
IV .....	88 500\$00	86 500\$00
V .....	79 500\$00	78 000\$00
VI .....	74 500\$00	73 000\$00
VII .....	71 000\$00	69 500\$00
VIII .....	68 500\$00	68 000\$00
IX .....	67 500\$00	67 000\$00
X .....	50 500\$00	50 500\$00

Tabela A — clubes com receitas superiores a 100 000 contos/ano.

Tabela B — restantes clubes.

## III —Trabalhadores do bingo

Níveis	Tabelas	
	A	B
I .....	119 500\$00	160 500\$00
II .....	102 000\$00	115 500\$00
III .....	89 500\$00	95 500\$00
IV .....	78 000\$00	89 500\$00
V .....	66 000\$00	72 500\$00
VI .....	64 000\$00	66 000\$00

Tabela A — receitas mensais inferiores a 15 000 000\$.

Tabela B — restantes clubes.

Porto, 11 de Abril de 2000.

Pela Liga Portuguesa de Clubes de Futebol Profissional:

(Assinatura ilegível.)  
José Guilherme Aguiar.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

## Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

## Declaração

A FETES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 1 de Junho de 2000. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

## Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira*.

## Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 9 de Maio de 2000. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Entrado em 9 de Junho de 2000.

Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 57 do livro n.º 9, com o n.º 178/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Assoc. de Suinicultores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT para a suinicultura, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1979, e com última alteração no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, dá nova redacção às seguintes matérias:

## Cláusula preliminar

A tabela salarial acordada produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2000.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

Igualdade de oportunidades

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais sobre a igualdade

1 — Para efeitos desta convenção nenhum trabalhador(a) pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na promoção ou progressão na carreira ou na retribuição.

2 — Sempre que numa determinada categoria profissional ou nível de qualificação não exista paridade entre homens e mulheres, a entidade patronal, sempre que possível, fará esforços para promover a sua equalização, dando prioridade no recrutamento ao género menos apresentado.

#### SECÇÃO II

Direitos da maternidade e paternidade

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>-A

##### Maternidade e paternidade

1 — A mulher tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de internamento hospitalar ou de doença da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, a licença suspende-se a pedido do progenitor que esteja no gozo daquela, pelo tempo de duração do internamento ou de doença.

3 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

4 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a uma licença com duração mínima de 20 dias.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>-B

##### Licença de paternidade

1 — O pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados no primeiro mês a seguir ao nascimento do(a) filho(a).

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o pai tem ainda direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos seguintes casos:

- Incapacidade física ou psíquica da mulher/mãe e enquanto esta se mantiver;
- Morte da mãe;
- Decisão conjunta dos pais.

3 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

## Cláusula 53.<sup>a</sup>-C

### Direitos específicos da gravidez

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher tem direito:

- a) A faltar justificadamente para idas ao médico ou para outras actividades inadiáveis relacionadas com a gravidez;
- b) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde ou a do feto, nomeadamente por razões que impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- c) A ser dispensada de prestar trabalho nocturno durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais, pelo menos, metade antes da data presumível do parto.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamente o(a) filho(a) 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(a) filho(a) perfazer um ano.

## Cláusula 53.<sup>a</sup>-D

### Protecção de despedimento

1 — Toda a mulher durante a gravidez, puérpera ou lactante, não pode ser despedida sem que previamente tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes presume-se feito sem justa causa.

3 — A entidade patronal que despedir qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, sem justa causa, pagar-lhe-á, a título de indemnização, o dobro da fixada no n.º 5 da cláusula 50.<sup>a</sup>, no caso de a trabalhadora não preferir a reintegração, bem como uma indemnização no valor dos salários relativos ao período em falta até completar um ano após o parto.

## SECÇÃO III

### Trabalho de menores

.....

## SECÇÃO IV

### Direitos especiais

.....

## SECÇÃO V

### Encerramento temporário ou diminuição da laboração

.....

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança no trabalho

## Cláusula 62.<sup>a</sup>

### Higiene e segurança

.....

3 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente os Decretos-Leis n.ºs 243/86, de 20 de Agosto, 46 923 e 46 924, ambos de 28 de Março de 1966, e 26/96, de 1 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

## ANEXO III

### Tabela de remunerações mínimas mensais

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Encarregado .....	90 600\$00
II	Afilhador ..... Criador ..... Tratador de gado .....	83 200\$00
III	Auxiliar ..... Apontador .....	66 600\$00
IV	Ajuda .....	63 800\$00

Lisboa, 5 de Abril de 2000.

Pela FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos de Agricultura, Florestas e Pecuária:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores, em representação das seguintes associações:

ALIS — Associação Livre de Suinicultores;

APS — Associação Portuguesa de Suinicultores.

Lisboa, 7 de Junho de 2000.

Pela Direcção: (Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;



Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

7 de Junho de 2000. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 12 de Junho de 2000.

Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 57 do livro n.º 9, com o n.º 183/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas filiadas na ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — A tabela salarial constante dos anexos III e IV e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000 e serão revistas anualmente.

- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

## CAPÍTULO II

### Admissão, quadros, acessos e carreiras

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

- 1 — .....
  - a) .....
  - b) .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
  - d) .....
  - e) .....
  - f) .....
  - g) .....
  - h) .....

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais, definição de funções e preenchimento de lugares e cargos

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
  - d) .....

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Definição de promoção

.....

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

4 — .....  
5 — .....  
6 — .....

### **CAPÍTULO III**

#### **Direitos, deveres e garantias das partes**

##### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

###### **Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....

##### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

###### **Deveres do trabalhador**

São deveres do trabalhador:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....

##### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

###### **Garantias do trabalhador**

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....

2 — .....

3 — .....

- a) .....
- b) .....

##### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

###### **Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

##### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

###### **Mudança de categoria**

.....

##### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

###### **Quotização sindical**

1 — .....

2 — .....

- a) .....
- b) .....

##### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

###### **Formação profissional**

1 — As empresas isoladamente ou em colaboração com entidades públicas ou privadas devem promover actos de aprendizagem e formação profissional dirigidos ao aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores e facilitar-lhes a frequência dos referidos cursos, nos termos das disposições legais em vigor e sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Sempre que a nível das empresas sejam elaborados planos de formação, estas ouvirão previamente os trabalhadores abrangidos ou os seus representantes.

3 — Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a CAP (certificado de aptidão profissional) será garantido um acréscimo salarial a acordar entre as partes subscritoras deste CCT.

##### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

###### **Regulamentos internos**

1 — .....

2 — .....

### **CAPÍTULO IV**

#### **Local de trabalho, transferências e deslocações**

##### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

###### **Local habitual de trabalho**

.....

##### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

###### **Transferências**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deslocações

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....

2 — Nas pequenas deslocações o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação até ao valor de:

- a) Transporte, se este não for fornecido pela entidade patronal, até ao máximo de 45\$/km;
- b) Alimentação até aos seguintes valores:

Pequeno-almoço — 450\$;  
Almoço ou jantar — 1400\$;  
Ceia — 800\$;

- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....

- 3 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....

### CAPÍTULO V

#### Duração e prestação do trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Definição de horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso interdecorrentes.

2 — Para efeitos deste CCT, entende-se ainda por:

- a) «Horário fixo» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) «Horário móvel» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer um período máximo de quinze horas;
- c) «Horário flexível» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — A duração média do período normal de trabalho semanal nos termos do presente CCT é de quarenta horas, sem prejuízo de horários de duração média inferior já existentes em empresas do sector.

2 — A duração média do período normal de trabalho diário nos termos do presente CCT é de oito horas, sem prejuízo dos números seguintes.

3 — Excepcionalmente, o período normal de trabalho diário poderá prolongar-se por duas horas, mas nunca ultrapassando as quarenta e cinco horas semanais, num período de referência de quatro meses.

4 — Nas situações abrangidas pelo número anterior, o tempo de trabalho diário prestado para além do período normal será compensado através de redução da prestação de trabalho nos quatro meses imediatos ou de preferência ao horário anual, conforme for o acordado previamente entre a empresa e os trabalhadores abrangidos.

5 — Nas actividades de natureza sazonal a compensação referida no número anterior terá em consideração a natureza dessa sazonalidade.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Definição de trabalho nocturno

.....

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Definição do trabalho suplementar

- 1 — .....
- 2 — .....
- a) .....
- b) .....

- 3 — .....
- 4 — .....

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade do trabalho suplementar

- 1 — .....
- 2 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Condições do trabalho suplementar

- 1 — .....
- 2 — .....

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- 2 — .....

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Não prestação de trabalho por razões climatéricas**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....
- 10 — .....

**CAPÍTULO VI**

**Contratos a termo**

.....

**SECÇÃO I**

**Normas gerais**

.....

**SECÇÃO II**

**Contratos de trabalho a termo certo**

.....

**SECÇÃO III**

**Contratos de trabalho a termo incerto**

.....

**CAPÍTULO VII**

**Retribuição, remunerações, subsídios  
e outras prestações pecuniárias**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Retribuição — princípios gerais**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Tempo, local e forma de pagamento**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Remuneração horária**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho nocturno**

.....

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho por turnos**

- 1 — .....  
2 — .....

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT e com categoria sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade na mesma categoria, no máximo de cinco diuturnidades, no valor de 2700\$ mensais cada uma.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

Nas empresas que não sirvam refeições será atribuído aos seus trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 750\$ por cada dia de trabalho efectivo prestado.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Interinidade de funções**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Retribuição especial pela isenção de horário de trabalho**

.....

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

.....

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

- 1 — .....  
2 — .....

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

.....

### **CAPÍTULO IX**

#### **Disciplina**

.....

### **CAPÍTULO X**

#### **Cessação do contrato de trabalho**

.....

### **CAPÍTULO XI**

#### **Livre exercício da actividade sindical na empresa**

.....

### **CAPÍTULO XII**

#### **Higiene, segurança e saúde no local de trabalho**

.....

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Condições particulares de trabalho**

##### **Cláusula 122.<sup>a</sup>**

##### **Protecção à maternidade e paternidade**

Para além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 17/95, de 9 de Junho, 102/97, de 13 de Setembro, 18/98, de 28 de Abril, e 142/99, de 31 de Agosto, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias, nomeadamente:

##### **I) Licença por maternidade:**

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos de múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco 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 de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

#### II) Licença por paternidade:

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 do número anterior e ressalvando o disposto no n.º 6 desse preceito, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

#### III) Dispensas para consultas e amamentação:

1 — As trabalhadoras grávidas tem 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 à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

#### IV) Faltas para assistência a menores:

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a

quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

#### V) Outros casos de assistência à família:

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

#### VI) Protecção da segurança e saúde:

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos da legislação referida no n.º 1 da presente cláusula, do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e legislação complementar.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....

### CAPÍTULO XIV

#### Relações entre as partes outorgantes

.....

### CAPÍTULO XV

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho para o sector de viveiristas

.....

# Cláusula 127.<sup>a</sup>

## Manutenção das regalias adquiridas

- 1 — .....  
2 — .....

# Cláusula 129.<sup>a</sup>

## Declaração de maior favorabilidade

.....

### ANEXO I

#### Carreiras, acessos e enquadramentos

.....

### ANEXO II

#### Categorias profissionais e definição de funções

.....

### ANEXO III

#### Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais
1	Director ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	213 900\$00
2	Técnico agro-florestal de grau IV ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau III	201 600\$00
3	Chefe de serviços ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau II	189 600\$00
4	Encarregado geral ..... Operador de informática ..... Secretário(a) de direcção ..... Técnico agro-florestal de grau III ..... Técnico licenciado de grau I .....	153 000\$00
5	Encarregado de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico agro-florestal de grau II ..... Técnico bacharel de grau I .....	134 700\$00
6	Caixa ..... Encarregado de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico qualificado ..... Operador de máquinas especiais ..... Primeiro-escriurário ..... Técnico agro-florestal de grau I .....	112 700\$00

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais
7	Encarregado de 3. <sup>a</sup> ..... Oficial electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial metalúrgico de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico desmanpador ..... Segundo-escriurário .....	106 800\$00
8	Ajudante de operador de máquinas espe- ciais ..... Motorista de pesados acima de 19 t ..... Oficial de construção civil de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial metalúrgico de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas pesadas ou indus- triais ..... Terceiro-escriurário .....	98 200\$00
9	Capataz de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados até 19 t ..... Moto-serrista ..... Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista .....	93 500\$00
10	Auxiliar administrativo ..... Enxertador ..... Podador ..... Tractorista ..... Tirador de cortiça amadia ou empilhador Trabalhador agrícola especializado .....	87 600\$00
11	Ajudante de mecânico ..... Ajudante de operador de máquinas pesa- das ou industriais ..... Capataz de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro ..... Emetador ou ajuntador ..... Empador ou armador de vinhas ..... Espalhador de química ..... Estagiário do 2.º ano (escritório) ..... Gadanhador ..... Limpador de árvores ou esgalhador ..... Motorista de ligeiros ..... Porta-miras ..... Tirador de cortiça falca ..... Trabalhador de descasque de madeiras ... Pintor .....	81 700\$00
12	Ajudante de construção civil ..... Ajudante de electricista ..... Ajudante de motorista ..... Estagiário do 1.º ano (escritório) ..... Ferramenteiro ..... Trabalhador agrícola .....	71 500\$00
13	Aprendiz .....	64 300\$00

### ANEXO IV

#### Remunerações diárias — Trabalho sazonal

Níveis	Categorias profissionais	Tabela diária	Proporcional de férias	Proporcional de subsídio de férias	Proporcional de subsídio de natal	Total a receber por dia
6	Operador de máquinas especiais .....	5 202\$00	592\$00	592\$00	592\$00	6 978\$00
8	Operador de máquinas pesadas/industriais ..... Oficial de construção civil de 1. <sup>a</sup> .....	4 533\$00	516\$00	516\$00	516\$00	6 081\$00
9	Moto-serrista ..... Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> .....	4 316\$00	491\$00	491\$00	491\$00	5 789\$00

Níveis	Categorias profissionais	Tabela diária	Proporcional de férias	Proporcional de subsídio de férias	Proporcional de subsídio de natal	Total a receber por dia
10	Enxertador ..... Podador ..... Tirador de cortiça amadia ..... Trabalhador agrícola especializado ..... Tractorista .....	4 044\$00	460\$00	460\$00	460\$00	5 424\$00
11	Carpinteiro ..... Emetrador ou ajuntador ..... Empador ou armador de vinha ..... Espalhador de química ..... Limpador de árvores ou esgalhador ..... Tirador de cortiça falca ..... Trabalhador de descasque de madeiras ..... Pintor .....	3 771\$00	429\$00	429\$00	429\$00	5 058\$00
12	Ajudante de construção civil ..... Ferramenteiro ..... Trabalhador agrícola .....	3 300\$00	376\$00	376\$00	376\$00	4 428\$00

Lisboa, 25 de Maio de 2000.

Pela ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente:

*Severino Rodrigo Perez Correia de Sá.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos.*

Entrado em 7 de Junho de 2000.

Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 57 do livro n.º 9, com o n.º 180/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIVÉC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros — Alteração salarial e outras.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ANIVÉC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis, pelo Sindicato dos Técnicos de Venda ou pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência de denúncia

1 — *(Mantém-se a redacção actual.)*

2 — Independentemente da data de publicação, as tabelas salariais produzirão efeitos nas datas previstas neste acordo.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Limites máximos de períodos normais de trabalho

1 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho e os intervalos de descanso são os seguintes:

- A duração normal de trabalho não pode ser superior a 40 horas por semana;
- A duração normal do trabalho não poderá exceder em cada dia oito horas;
- (Mantém-se a redacção anterior.)*
- A meio do primeiro período diário de trabalho, ou do mais longo, os trabalhadores têm direito a uma pausa de 10 minutos incluída no período normal de trabalho;
- (Mantém-se a redacção anterior.)*

2 — *(Mantém-se a redacção anterior.)*

3 — As empresas que já pratiquem um período normal de trabalho de quarenta horas com a inclusão de duas pausas diárias de dez minutos não podem aumentar o tempo de trabalho invocando este acordo.

4 — A pausa diária referida na alínea d) do n.º 1 desta cláusula deixará de existir em futura redução do horário de trabalho igual ou superior a uma hora e



será proporcionalmente reduzida em caso de redução futura de horário inferior a uma hora, sem prejuízo de acordo das partes outorgantes em contrário.

5 — Poderão sempre ser acordados a nível de empresa quaisquer outros intervalos da prestação do trabalho, não integrando o período normal de trabalho, de acordo com a maioria dos trabalhadores envolvidos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Regime de trabalho flexível

(Já eliminada e substituída pelo regime da Lei n.º 21/96.)

### CAPÍTULO V

#### Retribuição

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 450\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado, a partir de 1 de Maio de 2000.

2 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado para efeitos de férias e subsídios de férias e de Natal.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelas situações previstas nas cláusulas 26.<sup>a</sup>, 29.<sup>a</sup>, 63.<sup>a</sup> e 64.<sup>a</sup> deste CCT não há lugar à atribuição do subsídio de alimentação.

4 — A criação deste subsídio não prejudica outro ou outros que a empresa queira praticar.

5 — A referência ao dia completo de trabalho a que o trabalhador esteja obrigado, nos casos de utilização das faculdades previstas nas cláusulas 60.<sup>a</sup>, alíneas c) e d), e 61.<sup>a</sup>, n.º 1, é naturalmente entendida como restrita ao número de horas a que o trabalhador esteja obrigado a prestar efectivamente enquanto e nos dias em que beneficiar dessa faculdade.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Disposição final

1 — O regime constante do presente CCT entende-se globalmente mais favorável do que os anteriores.

2 — Dão-se por reproduzidas todas matérias constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1994, que não foram objecto da presente revisão.

Tabela salarial

Grupo	Remuneração (de 1 de Janeiro a 30 de Abril de 2000)	Remuneração (de 1 de Maio a 31 de Dezembro de 2000)
A .....	123 500\$00	124 400\$00
B .....	103 000\$00	107 200\$00
C .....	93 500\$00	98 300\$00
D .....	84 500\$00	87 200\$00
E .....	77 000\$00	80 500\$00
F .....	69 500\$00	73 000\$00
G .....	66 000\$00	68 100\$00
H .....	64 800\$00	66 300\$00
I .....	63 800\$00	65 000\$00

A todos os trabalhadores é assegurado um aumento mínimo mensal de 2500\$ relativamente aos salários efectivamente praticados pelas empresas, a 31 de Dezembro de 1999, com efeitos a partir de 1 de Maio de 2000.

Porto, 12 de Maio de 2000.

Pela ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confeção:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Venda:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Junho de 2000.

Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 59 do livro n.º 9, com o n.º 190/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDEGRAF — Sind. Democrático dos Gráficos e Afins — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito da revisão

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Obrigações das entidades patronais

.....

J) Descontar aos trabalhadores e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais acompanhadas do respectivo mapa de quotizações, convenientemente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que com o acordo dos trabalhadores.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

1 — A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte será acrescida dos seguintes valores:

Nas empresas do grupo II — 123\$;  
Nas empresas do grupo III — 95\$;  
Nas empresas do grupo IV — 85\$.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Deslocações

1 — .....  
2 — .....

Almoço ou jantar — 1061\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 3183\$;  
Diária completa — 4226\$.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Refeitórios —Horário das refeições e subsídio de alimentação

.....

7 — Subsídio de alimentação — as empresas que não forneçam refeições pagarão por cada dia efectivo de trabalho o seguinte subsídio de alimentação:

Nas empresas do grupo II — 197\$;  
Nas empresas do grupo III — 153\$;  
Nas empresas do grupo IV — 131\$.

.....

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — .....  
2 — .....

a) Pequeno-almoço ou ceia — 266\$;  
b) Almoço ou jantar — 1061\$.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal e feriados

1 — .....  
2 — De acordo com a lei, são feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa, ou outro dia no período da Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio (Dia do Trabalhador);  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Terça-feira de Carnaval;  
O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir, o distrital.

3 — .....

## ANEXO II

### Tabelas salariais

Níveis	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
1	108 000\$00	96 000\$00	-
2-A	98 500\$00	87 000\$00	-
2-B	93 500\$00	84 000\$00	-
3-A	91 500\$00	80 000\$00	-
3-B	84 500\$00	76 000\$00	-
4-A	79 000\$00	69 000\$00	64 500\$00
4-B	76 000\$00	66 000\$00	63 000\$00
5	72 500\$00	64 000\$00	61 000\$00
6-A	69 500\$00	61 000\$00	60 000\$00
6-B	67 000\$00	60 000\$00	59 000\$00
7-A	64 000\$00	56 000\$00	56 000\$00
7-B	62 000\$00	55 000\$00	55 000\$00
8-A	61 000\$00	54 000\$00	54 000\$00
8-B	52 000\$00	48 000\$00	48 000\$00
8-C	50 000\$00	44 000\$00	44 000\$00
9-A	46 000\$00	42 000\$00	42 000\$00
9-B	43 500\$00	38 000\$00	38 000\$00
10	40 000\$00	37 000\$00	37 000\$00
11	39 000\$00	36 000\$00	36 000\$00

*Nota.* — Entende-se globalmente mais favorável esta alteração do que o contrato anterior, mas só relativamente à matéria acordada.

Espinho, 4 de Junho de 2000.

Pela ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEGRAF — Sindicato Democrático dos Gráficos, Papel e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 14 de Junho de 2000.

Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 59 do livro n.º 9, com o n.º 194/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro — alteração salarial e outras.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares;  
Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;  
Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos;  
Associação dos Industriais de Margarinas e Gorduras Alimentares;  
Associação dos Industriais Refinadores e Extractores de Girassol;  
Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;

Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;  
Associação Portuguesa das Empresas Químicas;  
Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes;  
Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;  
Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;  
Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas;

e, por outra, todos os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e filiados nas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídios de alimentação

1 — .....

2 — Caso não forneçam a refeição, as empresas obrigam-se a compartilhar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de alimentação, no montante de 550\$.

O subsídio será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois da refeição.

3 — .....

#### ANEXO I

Categorias profissionais e remunerações mínimas mensais  
**Tabela a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2000**

Foguetiro de 1. <sup>a</sup> classe .....	99 600\$00
Foguetiro de 2. <sup>a</sup> classe .....	94 600\$00
Foguetiro de 3. <sup>a</sup> classe .....	89 300\$00
Chegadores (ajudantes de aprendiz):	
3. <sup>o</sup> ano de serviço .....	84 000\$00
2. <sup>o</sup> ano de serviço .....	79 400\$00
1. <sup>o</sup> ano de serviço .....	73 100\$00

1 — Os trabalhadores que exerçam a função de encarregado terão uma remuneração de, pelo menos, 20% acima da retribuição do profissional mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de foguetiros um mínimo de três profissionais com essa categoria.

2 — A tabela salarial produz efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de Janeiro de 2000.

Produz ainda efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000 a alteração à cláusula 19.<sup>a</sup> («Refeitórios e subsídios de alimentação»).

Lisboa, 18 de Maio de 2000.

Pela Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Margarinas e Gorduras Alimentares:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais Refinadores e Extractores de Girassol:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Empresas Químicas:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Foguetiros de Terra:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Foguetiros, Energia e Indústrias Transformadoras:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Junho de 2000.

Depositado em 28 de Junho de 2000, a fl. 60 do livro n.º 9, com o n.º 199/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Bragança e outras e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial de Bragança e outras e, por outro, os trabalhadores representados pela FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade a aplicação do presente contrato, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas não filiadas nas associações outorgantes que exerçam a actividade na sua área e aos trabalhadores ao seu serviço.

3 — As empresas abrangidas por mais de uma convenção colectiva de trabalho ficam obrigadas a aplicar o contrato que, no seu conjunto, seja mais favorável aos trabalhadores.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT vigora pelo período de um ano e entra em vigor nos termos da lei, ou seja, cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Porém, a tabela de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoram entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2000.

3 — A denúncia consiste na apresentação, por qualquer das partes, da proposta de revisão, a qual revestirá forma escrita.

4 — A parte destinatária da proposta responderá nos 30 dias seguintes à sua recepção, apresentando contraproposta.

5 — As negociações directas terão o seu início no prazo máximo de 15 dias após a recepção da contraproposta.

6 — A convenção manter-se-á em vigor até ser substituída por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Estágio e acesso

1 — Os trabalhadores de escritório, ao atingirem 18 anos de idade, ascenderão, pelo menos, à categoria de estagiário do 1.º ano.

2 — Os estagiários, após dois anos de estágio ou de 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários.

3 — Os terceiros-escriturários ascenderão a segundos-escriturários após três anos de permanência naquela categoria.

4 — Os segundos-escriturários ascenderão a primeiros-escriturários após três anos de permanência naquela categoria.

5 — Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 18 anos de idade.

6 — Os caixeiros-ajudantes serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-caixeiros logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade.

O tempo de permanência será reduzido por um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano como praticante.

7 — Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria.

8 — Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria.

9 — Os trabalhadores que se encontrem no serviço militar durante o tempo obrigatório terão direito a todas as promoções que lhes caberiam se estivessem ao serviço ininterruptamente.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas de segunda-feira a sábado, para os trabalhadores do comércio, e trinta e sete horas e meia, para os trabalhadores de escritório, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — O trabalho terá de ser prestado entre as 7 e as 20 horas, não podendo o intervalo para o almoço ser inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — O descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo.

4 — O dia de descanso complementar será gozado rotativamente de segunda-feira a sábado, sem prejuízo do estipulado no n.º 6 desta cláusula.

5 — Os estabelecimentos abrangidos por este contrato estarão encerrados ao domingo, conforme o previsto no n.º 3, e nos feriados obrigatórios, na terça-feira de Carnaval e no feriado municipal.

6 — Os trabalhadores que até à data de entrada em vigor do presente contrato gozem como descanso complementar o sábado à tarde, a partir das 13 horas, manterão este regime de descanso semanal.

7 — Qualquer alteração ao regime previsto no n.º 6 desta cláusula carece sempre do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

8 — O trabalho prestado no período de sábado à tarde dará direito, para além da remuneração, a um subsídio de 2000\$ por cada sábado de tarde de trabalho prestado.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, durante cinco dias consecutivos;
- As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;
- As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em asso-

ciações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;

- e) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) 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 prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) Por ocasião do parto da mulher durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....
- 10 — .....
- 11 — .....

## CAPÍTULO VIII

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentam cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito à redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — Aos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado deverão as entidades patronais, na medida em que isso seja compatível com a organização do trabalho e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro, facilitar a frequência dos cursos.

3 — Os menores de 18 anos de idade do ensino oficial ou oficializado deverão deixar os locais de trabalho uma hora antes de terminar o período de trabalho diário, sem prejuízo da retribuição, quando provarem que o horário das aulas assim o exige.

4 — Sempre que se verificarem faltas de aproveitamento ou assiduidade, poderão ser retiradas as regalias atrás citadas.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Trabalho de menores

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### ANEXO I

##### Profissionais de escritório

*Director de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Secretário-geral.* — Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

##### *Chefe de departamento:*

- 1) Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer 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 equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes;
- 2) As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido;
- 3) O chefe de secção coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo;
- 4) O subchefe de secção tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escritório; colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e ou correlativos.

##### Categorias profissionais ou escalão:

Chefe de serviço;  
Chefe de escritório;  
Chefe de divisão;  
Chefe de secção;  
Subchefe de secção.

*Inspector administrativo.* — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e inspecção das mesmas.

*Secretário da direcção.* — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

*Técnico de contas.* — Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

*Contabilista.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao 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 a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de registo ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados e não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício.

*Caixa.* — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada

na nota 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.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê, 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 ou dactilografa-as; pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Escriturário:*

- 1) Executa várias tarefas, que variam conforme 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 informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; 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 os formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Assessorialmente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório;
- 2) Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup> e estagiário.

*Recepcionista.* — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e aten-

dendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e estagiário.

*Operador de telex.* — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos 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.

Categorias profissionais ou escalões: em língua estrangeira e em língua portuguesa.

*Analista de sistemas.* — Concede 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 a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalidade 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, caso contrário, introduz as 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 problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Programador.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

*Perfurador-verificador.* — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas

de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que tenham sido perfuradas correctamente.

Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e estagiário.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — Trabalha com máquinas de registo e operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e estagiário.

*Operador de máquinas auxiliares.* — Trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel.

Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e estagiário.

*Telefonista:*

- 1) Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas;
- 2) As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de comutação com capacidade superior a aparelhos de 16 postos suplementares, manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

*Cobrador.* — Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

*Contínuo.* — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos.

Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

*Porteiro.* — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

*Guarda.* — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

*Paquete.* — Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos contínuos.

*Trabalhador de limpeza.* — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumação.

#### Profissionais do comércio

*Gerente comercial.* — É o trabalhador que, com poderes de representação da firma, tem a seu cargo a direcção do estabelecimento.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente na ausência destes e se encontra apto a dirigir todo o serviço de pessoal.

*Caixeiro chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Vendedor ou caixeiro-viajante.* — É o trabalhador que promove vendas por conta exclusiva da entidade patronal, habitualmente fora do estabelecimento.

*Prospector de vendas.* — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da arrumação da mercadoria. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para a categoria de caixeiro.

*Praticante.* — É o trabalhador com menos de 18 anos que está em regime de aprendizagem.

*Caixa.* — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel de armazém.* — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou produtos; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou 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 sectores da empresa, utentes ou clientes; colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

*Encarregado de loja.* — É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas; orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

*Operador de supermercado.* — É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos: pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção e cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

*Expositor e ou decorador.* — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

*Servente.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém ou de outras tarefas indiferenciadas.



**ANEXO II**  
**Quadro mínimo de densidades**

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Primeiro-escriturário ou caixeiro, operador especial .....	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-escriturário ou caixeiro, operador de 1. <sup>a</sup> .....	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário ou caixeiro, operador de 2. <sup>a</sup> .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

**ANEXO III**  
**Tabela salarial**

	Remunerações	
	Grupo I	Grupo II
<b>Escritório</b>		
<b>A</b>		
Director de serviços, secretário-geral, inspector administrativo, chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão, contabilista, analista de sistemas, programador, técnico de contas e tesoureiro .....	95 700\$00	97 800\$00
<b>B</b>		
Chefe de secção e guarda-livros .....	86 900\$00	88 400\$00
<b>C</b>		
Secretário de direcção, correspondente em línguas estrangeiras e subchefe de secção .....	81 300\$00	83 000\$00
<b>D</b>		
Primeiro-escriturário, caixa, operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> e operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup> .....	80 200\$00	81 900\$00
<b>E</b>		
Segundo-escriturário, perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> , recepcionista de 1. <sup>a</sup> , operador de máquinas auxiliares de 2. <sup>a</sup> , cobrador de 1. <sup>a</sup> , operador de telex em língua estrangeira e operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> .....	74 600\$00	76 100\$00
<b>F</b>		
Terceiro-escriturário, perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> , recepcionista de 2. <sup>a</sup> , cobrador de 2. <sup>a</sup> , operador de telex em língua portuguesa, estagiário de operador de máquinas de contabilidade, estagiário de operador de máquinas auxiliares e telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	69 800\$00	70 900\$00
<b>G</b>		
Estagiário de perfurador-verificador, estagiário de recepcionista, contínuo de 1. <sup>a</sup> , porteiro de 1. <sup>a</sup> , guarda de 1. <sup>a</sup> e telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	64 100\$00	65 600\$00
<b>H</b>		
Contínuo de 2. <sup>a</sup> , porteiro de 2. <sup>a</sup> , guarda de 2. <sup>a</sup> e estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	63 400\$00	64 900\$00
<b>I</b>		
Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano e trabalhador de limpeza .....	63 300\$00	64 000\$00
<b>J</b>		
Paquete até 17 anos .....	48 000\$00	48 000\$00
<b>Comércio</b>		
<b>A</b>		
Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras e encarregado de loja .....	93 000\$00	94 900\$00

	Remunerações	
	Grupo I	Grupo II
B		
Caixeiro-encarregado .....	84 300\$00	85 000\$00
C		
Caixeiro chefe de secção, inspector de vendas e encarregado de armazém .....	79 000\$00	80 500\$00
D		
Primeiro-caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro-viajante, expositor ou decorador .....	77 400\$00	79 500\$00
E		
Segundo-caixeiro e operador de 1. <sup>a</sup> .....	72 400\$00	73 900\$00
F		
Terceiro-caixeiro e operador de 2. <sup>a</sup> .....	67 700\$00	69 200\$00
G		
Caixa de balcão e distribuidor .....	62 500\$00	63 500\$00
H		
Servente e embalador .....	62 000\$00	62 900\$00
I		
Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	60 700\$00	60 700\$00
J		
Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....	59 600\$00	59 600\$00
L		
Praticante e praticante de operador:		
No 2.º ano .....	48 000\$00	48 000\$00
No 1.º ano .....		

Bragança, 29 de Dezembro de 1999.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Bragança:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
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, Caixeiros e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria de Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Abril de 2000.

Depositado em 28 de Junho de 2000, a fl. 59 do livro n.º 9, com o n.º 196/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outra.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

1 e 2 — *(Mantêm-se com a redacção actual.)*

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

1 — A tabela de remunerações mínimas mensais é a seguinte:

Grupo	Remuneração
I .....	126 900\$00
II .....	118 100\$00
III .....	111 100\$00
IV .....	104 300\$00
V .....	97 700\$00
VI .....	93 200\$00
VII .....	88 300\$00
VIII .....	82 400\$00
IX .....	76 900\$00
X .....	71 500\$00
XI .....	66 900\$00
XII .....	60 400\$00
XIII .....	52 800\$00
XIV .....	47 500\$00
XV .....	43 500\$00
XVI .....	43 200\$00

2 — Os promotores de vendas (comércio), prospectores de vendas (comércio), caixeiros-viajantes (comércio), vendedores (comércio), caixeiros de praça, vendedores especializados ou técnicos de vendas que auferiram apenas remuneração fixa ficam inseridos no grupo VII da tabela salarial; aqueles que auferiram retribuição mista ficarão integrados no grupo IX, cuja remuneração constituirá parte fixa mínima, sendo-lhes porém assegurada uma retribuição global correspondente à fixada no grupo VII.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

A tabela de remunerações mínimas produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000, sem quaisquer outros reflexos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

1 — No anexo I («Definição de funções») a categoria profissional de motorista (ligeiros e pesados) passa a ter o seguinte conteúdo funcional:

*Motorista (ligeiros e pesados).* — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela sua boa conservação e limpeza, pela verificação diária e, se necessário, substituição dos níveis de óleo, água e outros fluidos, pneus e outros componentes sujeitos a desgaste, pela carga transportada e pela respectiva carga, descarga e manuseamento. Poderá, ainda, efectuar a cobrança aquando da entrega das mercadorias.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

A presente convenção é considerada, para os legais efeitos, globalmente mais favorável, prevalecendo sobre qualquer outra para o mesmo sector.

*Nota.* — O CCT inicial, objecto da presente revisão, vem publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32/81, a pp. 2369 e seguinte.

Porto, 12 de Maio de 2000.

Pela AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*(Assinatura ilegível.)*

#### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

#### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 6 de Junho de 2000.

Depositado em 28 de Junho de 2000, a fl. 60 do livro n.º 9, com o n.º 197/2000, nos termos do artigo 24.º do do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

1 e 2 — (*Mantém-se com a redacção actual.*)

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

1 — A tabela de remunerações mínimas mensais é a seguinte:

Grupos	Remunerações em 1 de Fevereiro de 2000
I .....	126 700\$00
II .....	117 900\$00
III .....	111 000\$00
IV .....	104 200\$00
V .....	97 600\$00
VI .....	93 100\$00
VII .....	88 200\$00
VIII .....	82 300\$00
IX .....	76 800\$00
X .....	71 300\$00
XI .....	66 700\$00
XII .....	60 300\$00
XIII .....	52 800\$00
XIV .....	47 400\$00
XV .....	43 500\$00
XVI .....	43 200\$00

2 — Os promotores de vendas (comércio), prospectores de vendas (comércio), caixeiros-viajantes (comércio), vendedores (comércio), caixeiros-de-mar (comér-

cio), caixeiros de praça, vendedores especializados ou técnicos de vendas que auferam apenas a remuneração fixa ficam inseridos no grupo VII da tabela salarial; aqueles que auferam retribuição mista ficarão integrados no grupo IX, cuja remuneração constituirá parte fixa mínima, sendo-lhes, porém, assegurada uma retribuição global correspondente à fixada no grupo VII.

*Nota.* — Mantém-se o actual enquadramento profissional aos grupos da tabela de retribuições.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

A tabela de remunerações mínimas mensais produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 2000.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

1 — No anexo I («Definição de funções»), no grupo de trabalhadores da construção civil, são aditadas as seguintes categorias:

*Montador de estores (persianas e similares).* — É o trabalhador que predominantemente procede à preparação, instalação, montagem e reparação de estores, persianas e similares, em qualquer tipo de material, quer no respectivo local de utilização quer no estabelecimento.

*Assentador ou aplicador.* — É o trabalhador que predominantemente procede ao assentamento, aplicação, montagem, reparação e outras operações similares de quaisquer materiais de pavimento, revestimento, isolamento, impermeabilização, decoração e outros, interiores ou exteriores, no estabelecimento ou no respectivo local de utilização.

*Montador de móveis.* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos relacionados com a montagem, instalação ou reparação, no estabelecimento ou na obra, de móveis de casa de banho, de cozinha e outros, bem como, se necessário, dos respectivos equipamentos integrantes.

2 — No mesmo anexo, no grupo de trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos, são aditadas as seguintes categorias:

*Montador de caixilharias.* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos relacionados com a montagem ou instalação de caixilhos, janelas, portas e outras estruturas, equipamentos ou produtos similares, em qualquer tipo de material, no estabelecimento ou na obra.

*Montador de aparelhos de elevação.* — É o trabalhador que predominantemente procede à montagem, instalação ou reparação de aparelhos e equipamentos para deslocação e ou elevação de cargas ou pessoas, no estabelecimento ou na obra.

3 — Todas as categorias supra poderão ser precedidas de um período de aprendizagem ou prática com a duração máxima de dois anos (um ano, no caso de montador de estores), ficando o praticante/aprendiz enquadrado nos grupos XIII e XII. Tal duração será ainda reduzida ao máximo de um ano, caso o trabalhador tenha obtido aproveitamento em curso técnico-profissional ou em acção de formação relacionados com o conteúdo funcional da respectiva categoria.

4 — No mesmo anexo, a categoria profissional de motorista (ligeiros e pesados) passa a ter o seguinte conteúdo funcional:

*Motorista (ligeiros e pesados).* — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela sua boa conservação e limpeza, pela verificação diária e, se necessário, substituição, dos níveis de óleo, água e outros fluidos, pneus e outros componentes sujeitos a desgaste, pela carga transportada e pela respectiva carga, descarga e manuseamento. Poderá, ainda, efectuar a cobrança aquando da entrega das mercadorias.

5 — Também no mesmo anexo, é criado um novo grupo, antes do actual primeiro, subordinado à epígrafe «Quadros gerentes», contendo a seguinte categoria profissional:

*Gerente comercial.* — É o trabalhador que coordena, dirige, gere ou administra, na dependência directa do órgão de gestão e com os poderes por este em si delegados, o estabelecimento autónomo ou um conjunto de estabelecimentos da empresa (deverá ser chamado de gerente de loja, caso seja responsável por apenas um dos vários estabelecimentos).

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

No anexo III são incluídas nos diversos grupos as seguintes categorias:

No grupo I:

Gerente comercial.

No grupo VII:

Montador de estores de 1.<sup>a</sup>;  
Assentador ou aplicador de 1.<sup>a</sup>;  
Montador de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
Montador de caixilharias de 1.<sup>a</sup>;  
Montador de aparelhos de elevação de 1.<sup>a</sup>

No grupo VIII:

Montador de estores de 2.<sup>a</sup>;  
Assentador ou aplicador de 2.<sup>a</sup>;  
Montador de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
Montador de caixilharias de 2.<sup>a</sup>;  
Montador de aparelhos de elevação de 2.<sup>a</sup>

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição correspondente a trabalho igual prestado durante o dia.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

A presente convenção é considerada, para os legais efeitos, globalmente mais favorável, prevalecendo sobre qualquer outra para o mesmo sector.

Porto, 12 de Junho de 2000.

Pela Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços (SINDCES/UGT):  
(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SQDT — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:  
(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 27 de Junho de 2000.

Depositado em 28 de Junho de 2000, a fl. 60 do livro n.º 9, com o n.º 198/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. de Comerciantes de Pescado e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Pescado e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência do contrato

2 — A tabela de remunerações mínimas e demais cláusulas de carácter pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

8 — A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão atribuídas diuturnidades de 3300\$ de três em três anos, até ao limite de cinco, aplicáveis às categorias ou classes sem acesso automático, de acordo com as suas antiguidades.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Deslocações

2 — .....  
 a) Pequeno-almoço — 450\$;  
 b) Almoço ou jantar — 1500\$;  
 c) Ceia — 700\$;  
 .....

5 — Para a realização das despesas mencionadas no n.º 2, a entidade patronal obriga-se a conceder ao trabalhador um adiantamento diário mínimo de 6500\$.

#### ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	111 300\$00
2	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento, de divisão ou de serviços ..... Contabilista ..... Tesoureiro .....	103 600\$00
3	Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Guarda-livros ..... Programador .....	96 400\$00
4	Assistente administrativo ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Encarregado geral ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Inspector de vendas ..... Secretário de direcção .....	91 300\$00
5	Assistente de <i>marketing</i> ..... Caixa ..... Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de armazém ..... Encarregado de loja ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de máquinas contabilidade com mais de três anos ..... Promotor de vendas ..... Prospector de vendas ..... Vendedor (a) .....	85 800\$00
6	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Comprador de peixe ..... Electricista com mais de seis anos ..... Encarregado ..... Fiel de armazém ..... Maquinista com mais de seis anos ..... Mecânico de auto ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com mais de seis anos ..... Motorista de pesados .....	80 500\$00
7	Apontador ..... Cobrador ..... Conferente ..... Distribuidor ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas contabilidade com menos de três anos ..... Recepcionista .....	78 000\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
8	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Electricista com mais de três e menos de seis anos ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Maquinista com mais de três e menos de seis anos ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com mais de três e menos de seis anos ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas ..... Telefonista ..... Vendedor (b) .....	77 600\$00
9	Ajudante de motorista ..... Caixa de balcão ..... Contínuo do 2.º ano ..... Electricista com menos de três anos ..... Empregado de armazém ..... Guarda ..... Manipulador ..... Maquinista com menos de três anos ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com menos de três anos ..... Porteiro ..... Repositor .....	73 700\$00
10	Amanhador ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Embalador ..... Estagiário do 2.º ano ..... Servente .....	68 800\$00
11	Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Contínuo do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Paquete do 2.º ano ..... Trabalhador de limpeza .....	63 800\$00
12	Aprendiz ..... Caixeiro estagiário ..... Paquete estagiário ..... Praticante .....	53 700\$00

(a) Aos vendedores que não auferiram comissões será assegurada a remuneração mínima mensal acima mencionada.

(b) Para os vendedores cuja retribuição seja composta por uma parte fixa e outra variável, a parte fixa poderá ser inferior à acima referida.

### ANEXO III

1 — Os caixas e cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de 5000\$.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente recebimentos terão direito a 3300\$ mensais de abono para falhas.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções em câmaras frigoríficas ou que habitualmente ali se desloquem têm direito a um subsídio mensal no valor de 5000\$.

.....

Lisboa, 14 de Fevereiro de 2000.

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do

Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Maio de 2000.

Depositado em 29 de Junho de 2000, a fl. 60 do livro n.º 9, com o n.º 200/00, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIHSA — Assoc. dos Industriais Hotelleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

### Artigo 1.º

#### Revisão

No CCT de Hotelaria e Similares do Algarve, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 1992, 35, de 22 de Setembro de 1993, 37, de 8 de Outubro de 1994, 4, de 29 de Janeiro de 1996, 20, de 29 de Maio de 1997, 19, de 22 de Maio de 1998, e 17, de 8 de Maio de 1999, são introduzidas as seguintes alterações:

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Vigência e revisão

(Mantém a redacção em vigor, actualizando a data de 1 de Janeiro de 1999 para 1 de Janeiro de 2000.)

### Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

(Mantém a redacção em vigor, actualizando o valor para 5300\$.)

## Cláusula 98.<sup>a</sup>

### Garantia de aumento mínimo

1 — É garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo, a partir de 1 de Janeiro de 2000, sobre a respectiva remuneração pecuniária de base em 31 de Dezembro de 1999, se da aplicação das tabelas salariais anexas lhes resultou um aumento inferior ao constante do número seguinte ou não resultou qualquer aumento.

2 — O valor do aumento mínimo garantido referido no número anterior é de:

- 2100\$ para os trabalhadores das empresas dos grupos A e B, excluindo os níveis VII e V, aos quais se aplica o valor da alínea b);
- 1400\$ para os trabalhadores dos restantes níveis das empresas dos grupos A e B;
- 1200\$ para os trabalhadores dos grupos C e D;
- 1100\$ para aprendizes e estagiários de todos os grupos;
- 1200\$ para os trabalhadores da restauração e bebidas do grupo B.

3 — Os trabalhadores que se encontram na situação referida no n.º 1 e que entre 1 de Julho e 31 de Dezembro de 1999 auferiram um acréscimo na respectiva remuneração pecuniária de base mensal, por iniciativa da entidade patronal, terão direito a um aumento mínimo equivalente à diferença entre o valor aplicável.

## Cláusula 99.<sup>a</sup>

### Prémio de conhecimento de línguas

(Mantém a redacção em vigor, actualizando o valor do n.º 1 para 3700\$.)

## Cláusula 100.<sup>a</sup>

### Subsídio de alimentação

(Mantém a redacção em vigor, actualizando o valor do n.º 1 para 6900\$.)

## Cláusula 102.<sup>a</sup>

### Retribuição mínima dos serviços extra

Mantém a redacção em vigor, excepto o n.º 1, cujos valores são alterados para:

Chefe de mesa .....	6 300\$00
Chefe de <i>barman</i> .....	6 300\$00
Chefe de cozinha .....	6 300\$00
Chefe de pasteleiro .....	6 300\$00
Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> .....	5 800\$00
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	5 800\$00
Empregado de mesa .....	5 600\$00
Quaisquer outros profissionais .....	5 500\$00

## Cláusula 131.<sup>a</sup>

### Valor pecuniário de alimentação

Mantém a redacção em vigor alterando o n.º 2 para os seguintes valores:

Refeições	Valor convencional
A — Completa .....	4 250\$00
B — Refeições avulsas:	
Pequeno-almoço .....	255\$00
Ceia simples .....	410\$00
Almoço, jantar e ceia .....	795\$00

## ANEXO II

Tabelas de remunerações pecuniárias de base mínima, notas às tabelas salariais e níveis de remuneração

### A) Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base e níveis de remuneração para os trabalhadores de unidades e estabelecimentos hoteleiros e campos de golfe, que inclui e abrange pensões e similares.

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000)

Grupos — Níveis	A	B	C	D
	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000
XV	199 400\$00	196 500\$00	174 600\$00	173 900\$00
XIV	186 800\$00	184 800\$00	163 300\$00	163 000\$00
XIII	153 900\$00	152 100\$00	137 100\$00	136 700\$00
XII	140 300\$00	139 100\$00	126 500\$00	126 100\$00
XI	134 200\$00	132 400\$00	119 900\$00	119 400\$00
X	127 500\$00	125 400\$00	114 500\$00	113 700\$00
IX	114 800\$00	112 900\$00	101 900\$00	101 600\$00
VIII	101 700\$00	100 600\$00	91 000\$00	89 700\$00
VII	95 600\$00	94 300\$00	85 000\$00	83 800\$00
VI	86 900\$00	85 600\$00	77 800\$00	76 600\$00
V	74 300\$00	73 500\$00	69 400\$00	68 200\$00
IV	73 500\$00	72 000\$00	65 100\$00	65 000\$00
III	72 600\$00	70 300\$00	62 200\$00	62 000\$00
II	64 000\$00	62 800\$00	52 000\$00	51 900\$00
I	50 600\$00	49 700\$00	49 600\$00	49 300\$00

### B) Tabela mínima pecuniária de base e níveis de remuneração para trabalhadores da restauração e estabelecimentos de bebidas

Grupos — Níveis	A	B
	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000
XIV	170 600\$00	130 100\$00
XIII	140 500\$00	105 900\$00
XII	127 500\$00	97 000\$00
XI	121 600\$00	92 600\$00
X	115 900\$00	88 700\$00
IX	106 100\$00	80 900\$00
VIII	94 500\$00	72 900\$00
VII	87 500\$00	66 900\$00
VI	80 100\$00	64 900\$00
V	71 000\$00	63 000\$00
IV	69 700\$00	62 600\$00
III	68 300\$00	56 200\$00
II	59 900\$00	50 000\$00
I	49 400\$00	49 300\$00

## Artigo 2.º

### Regulamentação em vigor

Mantém-se em vigor todas as demais disposições e matérias que não sejam expressamente substituídas ou derogadas pelo presente IRCT.

Lisboa, 2 de Maio de 2000.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIHSA — Associação dos Industriais de Hotelaria e Similares do Algarve:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)



Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:  
(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 1 de Junho de 2000. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, *Paula Farinha*.

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 1 de Junho de 2000. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

#### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, representa os seguintes sindicatos:

mecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 31 de Maio de 2000. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 31 de Maio de 2000. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 6 de Junho de 2000.

Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 58 do livro n.º 9, com o n.º 185/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

#### Artigo 1.º

##### Artigo de revisão

No CCT — Restauração e Bebidas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 1998, e 25, de 8 de Julho de 1999, são introduzidas as seguintes alterações:

#### Cláusula 3.ª

##### Classificação dos estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos deste contrato, os grupos de classificação são os seguintes:

##### Grupo A:

Casinos;  
Estabelecimentos de restauração ou de bebidas de luxo;  
Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras);

##### Grupo B:

Restantes estabelecimentos de restauração e bebidas;

##### Grupo C:

Estabelecimentos de restauração e bebidas com cinco ou menos trabalhadores.

2 — A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determina a sua classificação em grupo de remuneração inferior não poderá repercutir-se no grupo de remuneração a observar relativamente aos trabalhadores ao serviço à data da des-

classificação, mantendo-se, quanto a estes, o grupo de remuneração anteriormente aplicável.

3 — As pequeníssimas empresas, para efeitos de determinação dos salários mínimos contratuais a observar, não se consideram integradas em nenhum dos grupos A ou B desta cláusula, aplicando-se-lhes a tabela do grupo C.

4 — São havidas como pequeníssimas empresas as que, tendo um estabelecimento da espécie e categoria especificado no grupo B, não empreguem mais de cinco trabalhadores; consideram-se trabalhadores para este fim os proprietários ou sócios que auferam uma remuneração igual ou superior a metade do vencimento máximo estabelecido para o grupo B.

5 — Para efeitos dos n.ºs 3 e 4, recai sobre a entidade patronal a obrigação de informar os trabalhadores sobre o ordenado efectivo auferido pelos sócios ou proprietários.

6 — Os trabalhadores que prestem serviço em empresas, conjuntos turísticos ou hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — *(Mantém a redacção em vigor, actualizando a data para 1 de Janeiro de 2000.)*

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2000.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Idem.)*

5 — *(Idem.)*

6 — *(Idem.)*

7 — *(Idem.)*

8 — *(Idem.)*

9 — *(Idem.)*

10 — *(Idem.)*

11 — *(Idem.)*

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

*(Mantém a redacção em vigor, excepto o valor do n.º 1, que passa para 5000\$.)*

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

*(Mantém a redacção em vigor, excepto o valor do n.º 1, o qual passa para 6200\$.)*

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Cômputo de valor da alimentação

1 — *(Mantém a redacção em vigor, actualizando-se os valores para:)*

A) Refeições completas por mês ..... 7 500\$00  
B) Pequeno-almoço ..... 130\$00

Ceia simples ..... 250\$00  
Almoço, jantar ou ceia simples ..... 550\$00

2 — *(Mantém a redacção, excepto o valor, o qual passa para 13 000\$.)*

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima dos extras

*(Mantém a redacção em vigor, actualizando os valores para:)*

Chefe de mesa ..... 7 000\$00  
Chefe *barman* ..... 7 000\$00  
Chefe pasteleiro ..... 7 000\$00  
Chefe cozinheiro ..... 7 000\$00  
Primeiro-cozinheiro ..... 6 500\$00  
Primeiro-pasteleiro ..... 6 500\$00  
Empregado de mesa ou bar ..... 6 000\$00  
Quaisquer outros profissionais ..... 6 000\$00

#### ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos e campos de golfe (a que se refere a cláusula 3.<sup>a</sup>)

##### De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000

Níveis	Grupo A (Restaurantes de luxo)	Grupo B	Grupo C
XI	132 800\$00	128 900\$00	109 900\$00
X	113 600\$00	107 800\$00	98 100\$00
IX	102 600\$00	98 400\$00	84 200\$00
VIII	92 900\$00	89 900\$00	77 300\$00
VII	85 000\$00	84 000\$00	69 700\$00
VI	76 500\$00	73 700\$00	64 800\$00
V	69 100\$00	67 400\$00	64 300\$00
IV	64 800\$00	64 200\$00	64 000\$00
III	64 000\$00	64 000\$00	63 800\$00
II	58 000\$00	56 900\$00	55 900\$00
I	55 300\$00	54 800\$00	53 700\$00

*B — (Eliminada.)*

#### Artigo 2.º

##### IRCT em vigor

Para as cláusulas e matérias que não sejam expressamente derogadas mantêm-se em vigor o IRCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 1998, e 25, de 8 de Julho de 1999.

Lisboa, 6 de Dezembro de 1999.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*(Assinatura ilegível.)*

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 24 de Janeiro de 2000. — Pela Direcção Nacional, *Paula Farinha*.

Entrado em 6 de Junho de 2000.

Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 57 do livro n.º 9, com o n.º 181/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a Essilor Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L.<sup>da</sup>, e outros e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra (sector de óptica) — Alteração salarial e outras.**

### Alteração salarial

#### Área e âmbito

O presente ACT obriga, por um lado, todas as empresas subscritoras que se dedicam ao fabrico de lentes e, por outro, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados por quaisquer dos sindicatos signatários.

#### Vigência

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válida pelo período de um ano, mantendo-se, contudo,

em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2000.

#### Cantinas em regime de auto-serviço

- 1 — .....  
2 — .....  
a) Os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 725\$;  
b) O valor constante da alínea a) é devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do n.º 1.  
3 — .....  
4 — .....

#### Disposição geral

Com ressalva do disposto nas cláusulas anteriores, as relações entre as partes reger-se-ão pelo disposto no CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, e ulteriores revisões.

## ANEXO II

Descritivo de funções, tabela salarial e enquadramentos

### C) Tabela salarial

Grupos	Retribuições
1 .....	207 000\$00
2 .....	166 000\$00
3 .....	154 000\$00
4 .....	121 800\$00
5 .....	118 400\$00
6 .....	115 400\$00
7 .....	111 700\$00
8 .....	109 800\$00
9 .....	108 400\$00
10 .....	106 800\$00
11 .....	104 200\$00
12 .....	103 300\$00
13 .....	100 500\$00
14 .....	98 800\$00
15 .....	96 700\$00
16 .....	93 600\$00
17 .....	91 100\$00
18 .....	89 700\$00
19 .....	87 200\$00
20 .....	74 300\$00
21 .....	66 500\$00
22 .....	65 000\$00
23 .....	65 000\$00
24 .....	65 000\$00
25 .....	65 000\$00

*Nota.* — Os trabalhadores classificados como caixas, cobradores ou tesoureiros terão direito a um abono mensal para falhas no valor de 10 100\$.

Lisboa, 15 de Março de 2000.

Pela Essilor — Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L.<sup>da</sup>.  
(Assinatura ilegível.)

Pela Prats Lusitânia — Indústrias de Óptica, S.A.:  
(Assinatura ilegível.)

Por Emílio de Azevedo Campos, S.A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Junho de 2000.

Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 59 do livro n.º 9, com o n.º 192/2000, nos termos do artigo 24.º, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., e outras e o SIMAME-VIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Aleração salarial e outras.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade no valor de 1700\$, até ao máximo de oito.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Abono de refeição em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nos períodos fixados no n.º 2, sem possibilidade de tomar as refeições nas condições habituais, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — 380\$;
- b) Almoço — 1650\$;
- c) Jantar — 1650\$;
- d) Ceia — 380\$.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade — direitos especiais

1 — Sem prejuízo do preceituado noutras cláusulas deste acordo, são designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, durante a gravidez e até 120 dias após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis. Por tal facto não poderá ser diminuída a retribuição;
- b) (Igual);
- c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, sem diminuição da retribuição, não podendo aqueles dias ser descontados para quaisquer efeitos, garantindo a empresa a remuneração da trabalhadora, caso a segurança social o não faça;
- d) (Igual);
- e) Interromper o trabalho diário, por dois períodos de uma hora cada, para amamentação do filho, sem diminuição da retribuição ou de quaisquer outros direitos. Estes dois períodos podem ser acumulados e utilizados no início ou no termo de cada período de trabalho;
- f) Isenção da obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar e nocturno durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- g) As trabalhadoras grávidas têm o direito a dispensas de trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários justificadas e sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia.

2 — A dispensa prevista na alínea d) poderá ser utilizada pelo pai trabalhador.

3 — Para faltarem além de 120 dias por motivo de parto e, neste caso, sem remuneração, deverão apresentar documento médico justificativo.

4 — Em caso de parto nado-morto ou de aborto, o número de faltas previsto na alínea c) do n.º 1 é diminuído para o máximo de 30 dias e mínimo de 14 dias, período este a graduar pelo médico.

5 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver, por morte da mãe ou por decisão conjunta dos pais, o pai tem o direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

**ANEXO II**  
**Tabela salarial**

Nível	Categoria/grau	Vencimento de base
14	Director III ..... Coordenador VI ..... Técnico VI .....	356 400\$00
13	Director II ..... Coordenador V ..... Técnico V .....	308 750\$00
12	Director I ..... Coordenador IV ..... Técnico IV .....	258 000\$00
11	Coordenador III ..... Técnico III ..... Técnico administrativo IV .....	231 800\$00
10	Coordenador II ..... Técnico II ..... Técnico administrativo III .....	189 700\$00
9	Coordenador I ..... Técnico I ..... Técnico administrativo II .....	164 100\$00
8	Técnico administrativo I .....	151 050\$00
7	Oficial administrativo IV .....	142 450\$00
6	Oficial administrativo III .....	129 700\$00
5	Oficial administrativo II .....	124 750\$00
4	Oficial administrativo I ..... Profissional de apoio IV .....	118 650\$00
3	Profissional de apoio III .....	112 450\$00
2	Profissional de apoio II .....	101 850\$00
1	Profissional de apoio I .....	70 500\$00

1) A tabela de remunerações e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

Lisboa, 17 de Abril de 2000.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Portline, S. A.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Soponata, S. A.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Sacor Marítima, S. A.:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Junho de 2000.

Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 59 do livro n.º 9, com o n.º 193/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre várias instituições de crédito e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras.**

Entre as instituições de crédito abaixo signatárias, por um lado, e, por outro, os sindicatos dos bancários também abaixo signatários foi acordado:

1 — Alterar os n.ºs 4 e 6 da cláusula 106.<sup>a</sup>, o n.º 1 da cláusula 154.<sup>a</sup> e os anexos II e VI do ACTV do sector bancário, nos exactos termos do texto em anexo, que vai ser assinado pelas partes, o qual:

- Faz parte integrante desta acta;
- Substitui e revoga as correspondentes cláusulas e anexos do anterior ACTV, o qual com as alterações resultantes da revisão agora concluída, na sua nova redacção, se considera globalmente mais favorável;
- Vai ser enviado para depósito no Ministério do Trabalho e da Solidariedade e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Mais acordaram que:

a) De acordo com a cláusula 3.<sup>a</sup>, n.º 5, do ACTV, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2000 a tabela salarial e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo;

b) Os subsídios indexados à tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária são arredondados para os seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho (cláusula 38.<sup>a</sup>, n.º 9) — 23 100 000\$;

Subsídio de almoço (cláusula 104.<sup>a</sup>, n.º 1) — 1400\$/dia;

Diuturnidades [cláusula 105.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea a)] — 6320\$/cada;

Indemnização por morte/acidente em viagem (cláusula 106.<sup>a</sup>, n.º 10) — 23 100 000\$;

Acréscimo a título de falhas:

21 000\$/mês (cláusula 107.<sup>a</sup>, n.º 1);

1040\$/dia (cláusula 107.<sup>a</sup>, n.º 6);

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pelas cláusulas 61.<sup>a</sup> e 108.<sup>a</sup>, n.º 1 — 74 950\$/mês;

Subsídio a trabalhador-estudante (cláusula 112.<sup>a</sup>, n.º 3) — 3000\$/mês;

Subsídio infantil (cláusula 148.<sup>a</sup>, n.º 1) — 3900\$/mês;

Subsídio de estudo (cláusula 149.<sup>a</sup>, n.º 1):

a) 4350\$/trimestre;

b) 6150\$/trimestre;

c) 7650\$/trimestre;

d) 9300\$/trimestre;

e) 10 650\$/trimestre;

c) São os seguintes os valores arredondados das pensões de sobrevivência resultantes da aplicação da alínea b) do n.º 1 da cláusula 142.<sup>a</sup>:

Nível	Valor
18 .....	170 300\$00
17 .....	154 000\$00
16 .....	143 300\$00

Nível	Valor
15 .....	132 000\$00
14 .....	120 500\$00
13 .....	109 350\$00
12 .....	100 100\$00
11 .....	92 250\$00
10 .....	82 500\$00
9 .....	75 700\$00
8 .....	68 550\$00
7 .....	63 800\$00
6 .....	63 800\$00
5 .....	63 800\$00
4 .....	63 800\$00
3 .....	63 800\$00
2 .....	63 800\$00
1 .....	63 800\$00

d) Se mantém em vigor todo o restante clausulado e todas as ressalvas feitas relativamente ao ACTV para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações e ressalvas publicadas na 1.<sup>a</sup> série do mesmo *Boletim*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 41, de 8 de Novembro de 1995, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 5, de 8 de Fevereiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998 (SBC), 24, de 29 de Junho de 1998 (SBN e SBSI), e 24, de 29 de Junho de 1999.

Lisboa, 10 de Fevereiro de 2000.

Pelo grupo negociador, em representação de Argentaria, Caja Postal y Banco Hipotecário, Banco Comercial dos Açores, Banco BPI, Banco de Portugal, Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Banco Internacional de Crédito, Banco Internacional do Funchal, Banco Nacional de Crédito Imobiliário, Banco Nacional Ultramarino, Banco Português de Investimento, Banque Nationale de Paris, Barclays Bank, Caixa Económica-Montepio Geral, Finibanco, Barclays — Prestação de Serviços ACE, Barclays Fundos, BPI, Sociedade Gestora de Participações Sociais, BPI Dealer — Sociedade Financeira de Corretagem, BPI Factor — Sociedade Portuguesa de Factoring, BPI Fundos — Gestão de Fundos de Investimento Mobiliário, BPI Leasing — Sociedade de Locação Financeira, Eurogés — Aquisição de Créditos a Curto Prazo e IFADAP — Instituto de Financiamento e Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Caixa Geral de Depósitos, que outorga o presente acordo colectivo de trabalho com ressalva das matérias relativas à segurança social e à assistência médico-social, as quais, no seu âmbito, se regem por regime específico. Para os trabalhadores que, conforme o n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, não estejam subordinados ao regime jurídico do contrato individual de trabalho, a outorga do presente acordo é efectuada nos termos e para os efeitos da legislação que lhes é própria, designadamente os consignados no n.º 2 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, na redacção que lhe foi dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro, mantido em vigor pelo n.º 3 do artigo 9.º do referido Decreto-Lei n.º 287/93, com as consequentes ressalvas, nomeadamente quanto aos limites à sua vinculação à cláusula 2.ª:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Pinto & Sotto Mayor, pelo Banco Totta & Açores e pelo Crédito Predial Português:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Santander Portugal, pelo Banco Bilbao Vizcaya (Portugal), pelo Crédit Lyonnais Portugal e pela Caja de Ahorros de Salamanca y Soria:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Mello, pelo Banco Mello de Investimentos, pelo Banco Mello Imobiliário e pelo Mello Império — Serviços Partilhados, ACE:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco do Brasil:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Português de Negócios, pela BPN Valores — Sociedade Gestora de Patrimónios, S. A., pela SOSERFIN — Serviços Financeiros e pela BPN Créditos — Sociedade Financeira para Aquisições a Crédito:

(Assinatura ilegível.)

Pela CREDIVALOR — Sociedade Parabancária de Valorização de Créditos, que subscreve o texto resultante da revisão do ACTV para o sector bancário publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990,

com as alterações publicadas na 1.<sup>a</sup> série do *Boletim*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998, e 24, de 29 de Junho de 1999, com as alterações resultantes da revisão ora concluída, e com as seguintes ressalvas:

- 1) Não aceita quaisquer restrições à liberdade de recrutamento de pessoal, para além das fixadas no ACTV relativas a habilitações e idades mínimas de admissão e às imposições em matéria de deficientes físicos;
- 2) Na contagem de tempo de serviço para quaisquer efeitos emergentes do ACTV, a CREDIVALOR não aceita senão o tempo de serviço prestado a instituições de crédito com actividade em Portugal continental e Regiões Autónomas;
- 3) Não aceita as imposições do ACTV relativas a promoções obrigatórias por mérito;
- 4) Não aceita o disposto na cláusula 43.ª;
- 5) Quanto à cláusula 47.ª («Contratos a termo»), aceita os n.ºs 2 e 3, cumprindo o definido na lei quanto à matéria do n.º 1;
- 6) Não aceita o n.º 5 da cláusula 92.ª;
- 7) Não aceita, dada a especificidade do enquadramento da generalidade dos seus trabalhadores do regime geral da segurança social, qualquer vinculação de carácter genérico quanto às matérias abrangidas pela secção 1 («Segurança social») do capítulo XI («Benefícios sociais»), acelerando, contudo, a sua vinculação à cláusula 144.ª («Assistência médica»), que cumprirá;
- 8) Não aceita o disposto na secção v (cláusulas 151.ª a 156.ª — Empréstimo para habitação) do referido capítulo XI:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Rural Informática — Serviços de Informática, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Rural Europa:

(Assinatura ilegível.)

Pela L. J. Carregosa Sociedade Corretora, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Esaf Espírito Santo Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., e pela Espírito Santo Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., e pela Esaf Gestão de Patrimónios, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela CREDIBOM — Sociedade Financeira para Aquisições a Crédito, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo IFT — Instituto de Financiamento e Apoio ao Turismo, que subscreve o ACTV para o sector bancário publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas na 1.<sup>a</sup> série, do *Boletim*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998, e 24, de 29 de Junho de 1999, com as alterações resultantes da revisão ora concluída, e com as seguintes ressalvas:

- 1) Não aceita quaisquer restrições à inteira liberdade de recrutamento de pessoal, para além das relativas às habilitações, ressalvados os casos dos trabalhadores que integram o quadro IFT à data de adesão e à idade mínima de admissão;
- 2) Na contagem de tempo de serviço para os efeitos do ACTV, só releva o tempo de serviço prestado a instituições de crédito com actividade em Portugal, no IFT, independentemente do título jurídico dessa prestação e eventualmente outras situações, desde que tal resulte de acordo individual entre o IFT e o trabalhador;
- 3) Atentas as especificidades do IFT, não aceita as categorias e estrutura das carreiras do ACTV, podendo o IFT criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, fixando em regulamento interno a respectiva correspondência com o anexo IV, sendo que a fixação dos níveis de remuneração mínima dos actuais funcionários, que optem pelo regime do contrato individual de trabalho, não impede que a remuneração concreta de tais trabalhadores seja, pelo menos, de valor idêntico à auferida actualmente nos termos das carreiras da função pública em que se integram;
- 4) Não aceita as cláusulas 43.ª e 44.ª;
- 5) Aceita a secção 1 do capítulo XI do ACTV («Segurança social»), no entendimento que os seus termos se aplicam aos trabalhadores do IFT admitidos a partir da data da assinatura deste acordo de adesão e aos actuais trabalhadores do IFT que não estejam abrangidos por outro regime de segurança social, ou que optem pelo regime da referida secção 1 do capítulo XI do ACTV;
- 6) Não aceita o disposto na secção v do capítulo XI («Empréstimos para habitação»);
- 7) Não aceita o estipulado na cláusula 52.ª («Horário de trabalho»), que fica substituída pela seguinte redacção:

1 — O horário normal de trabalho diário do IFT é de sete horas.

2 — A prestação normal de trabalho diário é cumprida dentro dos limites do período de funcionamento público do IFT, que se inicia às 9 horas e termina às 17 horas e 30 minutos, com intervalo para almoço entre as 12 horas e 30 minutos e as 14 horas, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — O horário de atendimento ao público é das 9 horas e 30 minutos às 17 horas com intervalo para almoço das 12 horas às 14 horas e 30 minutos.

8) Não aceita o n.º 3 da cláusula 150.<sup>a</sup> («Prémio de antiguidade»), aceitando-se apenas a relevação dos anos de serviço no IFT:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Acordo final da revisão do acordo colectivo de trabalho vertical do sector bancário

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

1 — (Igual.)

2 — (Igual.)

3 — (Igual.)

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

- a) Em território português — 7850\$;
- b) No estrangeiro e em Macau — 27 470\$.

5 — (Igual.)

6 — Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de 2430\$.

7 — (Igual.)

8 — (Igual.)

9 — (Igual.)

10 — (Igual.)

11 — (Igual.)

12 — (Igual.)

13 — (Igual.)

14 — (Igual.)

15 — (Igual.)

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo será de 22 000 contos e não poderá ultrapassar 90% do valor total da habitação.

2 — (Igual.)

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Nível	Valor
18 .....	425 750\$00
17 .....	384 950\$00
16 .....	358 150\$00
15 .....	329 950\$00
14 .....	301 100\$00
13 .....	273 300\$00
12 .....	250 250\$00
11 .....	230 500\$00
10 .....	206 150\$00
9 .....	189 150\$00
8 .....	171 350\$00
7 .....	158 550\$00
6 .....	149 900\$00
5 .....	132 700\$00
4 .....	115 100\$00
3 .....	100 050\$00
2 .....	88 250\$00
1 .....	75 000\$00

Nota. — A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000 e vigorará até 31 de Dezembro de 2000.

#### ANEXO VI

Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível

Nível	Valor
18 .....	366 450\$00
17 .....	330 650\$00
16 .....	305 300\$00
15 .....	281 550\$00
14 .....	257 350\$00
13 .....	235 200\$00
12 .....	217 500\$00
11 .....	202 350\$00
10 .....	183 200\$00
9 .....	168 200\$00
8 .....	152 400\$00
7 .....	141 400\$00
6 .....	134 400\$00
5 .....	120 450\$00
4 .....	106 100\$00
3 .....	94 050\$00
2 .....	84 350\$00
1 .....	75 000\$00

Mensalidades mínimas de reforma:

- Grupo I — 115 100\$;
- Grupo II — 100 050\$;
- Grupo III — 88 250\$;
- Grupo IV — 75 000\$.

Lisboa, 10 de Fevereiro de 2000.

Pelo grupo negociador, em representação de Argentaria, Caja Postal y Banco Hipotecário, Banco Comercial dos Açores, Banco BPI, Banco de Portugal, Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Banco Internacional de Crédito, Banco Internacional do Funchal, Banco Nacional de Crédito Imobiliário, Banco Nacional Ultramarino, Banco Português de Investimento, Banque Nationale de Paris, Barclays Bank, Caixa Económica-Montepio Geral, Finibanco, Barclays — Prestação de Serviços, ACE, Barclays Fundos, BPI, Sociedade Gestora de Participações Sociais, BPI Dealer — Sociedade Financeira de Corretagem, BPI Factor — Sociedade Portuguesa de Factoring, BPI Fundos — Gestão de Fundos de Investimento Mobiliário, BPI Leasing — Sociedade de Locação Financeira, Eurogés — Aquisição de Créditos a Curto Prazo e IFADAP — Instituto de Financiamento e Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Caixa Geral de Depósitos, que outorga o presente acordo colectivo de trabalho com ressalva das matérias relativas à segurança social e à assistência médico-social, as quais, no seu âmbito, se regem por regime específico. Para os



trabalhadores que, conforme o n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, não estejam subordinados ao regime jurídico do contrato individual de trabalho, a outorga do presente acordo é efectuada nos termos e para os efeitos da legislação que lhes é própria, designadamente os consignados no n.º 2 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, na redacção que lhe foi dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro, mantido em vigor pelo n.º 3 do artigo 9.º do referido Decreto-Lei n.º 287/93, com as consequentes ressalvas, nomeadamente quanto aos limites à sua vinculação à cláusula 2.ª:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Pinto & Sotto Mayor, pelo Banco Totta & Açores e pelo Crédito Predial Português:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Santander Portugal, pelo Banco Bilbao Vizcaya (Portugal), pelo Crédit Lyonnais Portugal e pela Caja de Ahorros de Salamanca y Soria:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Mello, pelo Banco Mello de Investimentos, pelo Banco Mello Imobiliário e pelo Mello Império — Serviços Partilhados, ACE:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco do Brasil:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Português de Negócios, pela BPN Valores — Sociedade Gestora de Patrimónios, S. A., pela SOSERFIN — Serviços Financeiros e pela BPN Créditos — Sociedade Financeira para Aquisições a Crédito:

(Assinatura ilegível.)

Pela CREDIVALOR — Sociedade Parabancária de Valorização de Créditos, que subscreve o texto resultante da revisão do ACTV para o sector bancário publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas na 1.ª série do *Boletim*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998, 24, de 29 de Junho de 1999, com as alterações resultantes da revisão ora concluída, e com as seguintes ressalvas:

- 1) Não aceita quaisquer restrições à liberdade de recrutamento de pessoal, para além das fixadas no ACTV relativas a habilitações e idades mínimas de admissão e às imposições em matéria de deficientes físicos;
- 2) Na contagem de tempo de serviço para quaisquer efeitos emergentes do ACTV, a Credivalor não aceita senão o tempo de serviço prestado a instituições de crédito com actividade em Portugal continental e Regiões Autónomas;
- 3) Não aceita as imposições do ACTV relativas a promoções obrigatórias por mérito;
- 4) Não aceita o disposto na cláusula 43.ª;
- 5) Quanto à cláusula 47.ª («Contratos a termo»), aceita os n.ºs 2 e 3, cumprindo o definido na lei quanto à matéria do n.º 1;
- 6) Não aceita o n.º 5 da cláusula 92.ª;
- 7) Não aceita, dada a especificidade do enquadramento da generalidade dos seus trabalhadores do regime geral da segurança social, qualquer vinculação de carácter genérico quanto às matérias abrangidas pela secção I («Segurança social») do capítulo XI («Benefícios sociais»), aceitando, contudo, a sua vinculação à cláusula 144.ª («Assistência médica»), que cumprirá;
- 8) Não aceita o disposto na secção V (cláusulas 151.ª a 156.ª — Empréstimo para habitação) do referido capítulo XI:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Rural Informática — Serviços de Informática, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Rural Europa:

(Assinatura ilegível.)

Pela L. J. Carregosa Sociedade Corretora, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Esaf Espírito Santo Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., pela Esaf Espírito Santo Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., e pela Esaf Gestão de Patrimónios, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela CREDIBOM — Sociedade Financeira para Aquisições a Crédito, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo IFT — Instituto de Financiamento e Apoio ao Turismo, que subscreve o ACTV para o sector bancário publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas na 1.ª série, do *Boletim*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998, e

24, de 29 de Junho de 1999, com as alterações resultantes da revisão ora concluída, e com as seguintes ressalvas:

- 1) Não aceita quaisquer restrições à inteira liberdade de recrutamento de pessoal, para além das relativas às habilitações, ressalvados os casos dos trabalhadores que integram o quadro IFT à data de adesão e à idade mínima de admissão;
- 2) Na contagem de tempo de serviço para os efeitos do ACTV, só releva o tempo de serviço prestado a instituições de crédito com actividade em Portugal, no IFT, independentemente do título jurídico dessa prestação e eventualmente outras situações, desde que tal resulte de acordo individual entre o IFT e o trabalhador;
- 3) Atentas as especificidades do IFT, não aceita as categorias e estrutura das carreiras do ACTV, podendo o IFT criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, fixando em regulamento interno a respectiva correspondência com o anexo IV, sendo que a fixação dos níveis de remuneração mínima dos actuais funcionários, que optem pelo regime do contrato individual de trabalho, não impede que a remuneração concreta de tais trabalhadores seja, pelo menos, de valor idêntico à auferida actualmente nos termos das carreiras da função pública em que se integram;
- 4) Não aceita as cláusulas 43.ª e 44.ª;
- 5) Aceita a secção I do capítulo XI do ACTV («Segurança social»), no entendimento que os seus termos se aplicam aos trabalhadores do IFT admitidos a partir da data da assinatura deste acordo de adesão e aos actuais trabalhadores do IFT que não estejam abrangidos por outro regime de segurança social, ou que optem pelo regime da referida secção I do capítulo XI do ACTV;
- 6) Não aceita o disposto na secção V do capítulo XI («Empréstimos para habitação»);
- 7) Não aceita o estipulado na cláusula 52.ª («Horário de trabalho»), que fica substituída pela seguinte redacção:

1 — O horário normal de trabalho diário do IFT é de sete horas.

2 — A prestação normal de trabalho diário é cumprida dentro dos limites do período de funcionamento público do IFT, que se inicia às 9 horas e termina às 17 horas e 30 minutos, com intervalo para almoço entre as 12 horas e 30 minutos e as 14 horas, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — O horário de atendimento ao público é das 9 horas e 30 minutos às 17 horas com intervalo para almoço das 12 horas às 14 horas e 30 minutos.

- 8) Não aceita o n.º 3 da cláusula 150.ª («Prémio de antiguidade»), aceitando-se apenas a relevação dos anos de serviço no IFT:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 16 de Junho de 2000.

Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 59 do livro n.º 9, com o n.º 195/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a empresa Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

O presente AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978, com última revisão publicada no n.º 21, de 8 de Junho de 1999, é alterado da forma seguinte:

**Cláusula 34.ª-A**

**Laboração contínua**

.....

4 — O subsídio de laboração contínua é de 51 900\$, quantitativo sobre o qual incidirão as percentagens de aumentos anuais até à data da entrada em vigor do regime.

.....

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de 10 050\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas, contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de 14 600\$ e 26 400\$, para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas, contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — 5950\$;  
Pelo almoço ou jantar — 2550\$.

Em casos devidamente justificados em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Seguro

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a 8 911 400\$.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

- Regime de três turnos rotativos — 26 400\$.
- Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — 16 050\$.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Remunerações por trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, aplicável a todos os trabalhadores que o prestem, que será igual à retribuição normal, acrescida de 100% sobre o salário normal.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

6 — O valor das 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Grupos	1. <sup>a</sup> e 2. <sup>a</sup> diuturnidades
1 a 3 .....	8 400\$00
4 .....	6 700\$00
5 .....	5 700\$00
6 .....	4 900\$00
7 a 16 .....	4 000\$00

7 — A 3.<sup>a</sup> diuturnidade é de 4550\$ para todos os trabalhadores.

8 — A 4.<sup>a</sup> diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.<sup>a</sup> e é de 5400\$.

9 — A 5.<sup>a</sup> e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.<sup>a</sup> e é de 5400\$ para todos os trabalhadores.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 13 150\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Serviços sociais

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada, para o período compreendido entre as 24 e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalhador por turnos, é de 1300\$.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio escolar

3 — Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir serão os seguintes:

Ano escolar de 2000-2001:

- 1.º ciclo (primária) — 3800\$;
- 2.º ciclo (preparatório) — 9700\$;
- 3.º ciclo (7.º, 8.º e 9.º unificado) — 18 950\$;
- Secundário (10.º e 11.º complementar e 12.º) — 29 100\$;
- Universitário — 87 200\$.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Trabalhadores de escritório [ . . . ]

*Técnico administrativo principal qualificado.* — É o trabalhador que, na área administrativa, executa funções de nível complexo relacionadas com a sua actividade.

Desenvolve e executa tarefas de maior qualificação e responsabilidade, tendo em conta a consecução dos objectivos determinados pela hierarquia.

Prepara e elabora documentos de suporte para decisão superior e mantém contactos com outros departamentos e entidades exteriores à empresa.

Aplica conhecimentos resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos adequados.

Pode coordenar as actividades de profissionais de nível de qualificação inferior.

## ANEXO III

### Enquadramento

05 — Técnico administrativo principal qualificado.

## ANEXO IV

### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Remunerações mínimas
1	409 700\$00
2	362 200\$00
3	298 300\$00
4	250 200\$00
5	216 600\$00
6	185 000\$00
7	165 600\$00
8	153 700\$00
9	146 100\$00
10	137 600\$00
11	129 300\$00
11-A	127 300\$00
12	122 400\$00
13	113 300\$00
14	100 500\$00
15	90 200\$00
16	76 200\$00

*Nota.* — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2000.

Lisboa, 11 de Fevereiro de 2000.

Pela Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica, Metalomecânica do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESHAT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 7 de Junho de 2000. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 10 de Maio de 2000. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 12 de Junho de 2000.

Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 57 do livro n.º 9, com o n.º 182/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito pessoal

O presente AE obriga, por um lado, a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias, qualquer que seja o seu local de trabalho.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito temporal

1 — .....

2 — .....

3 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos desde 1 de Janeiro de 2000 a 30 de Junho de 2001.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho semanal

A redução do actual horário de maior duração anual (1800 horas diurno) verificar-se-á nos seguintes termos:

- A partir de 14 de Abril de 2000, redução de uma hora nas 2.<sup>a</sup> e 4.<sup>a</sup> sextas-feiras de cada mês;
- Em 2001, redução de uma hora em todas as sextas-feiras.

.....

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

Os trabalhadores classificados como tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas de 11 148\$, enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**Prémio de antiguidade**

1 — Os trabalhadores da COVINA terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos — 5315\$;  
De 10 a 14 anos — 9560\$;  
De 15 a 19 anos — 11 329\$;  
De 20 a 24 anos — 14 155\$;  
De 25 a 29 anos — 16 986\$;  
Mais de 30 anos — 20 524\$.

.....

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso  
semanal ou feriado**

.....

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de 8486\$ a todos os trabalhadores que prestem serviço em:

1 de Janeiro, das 0 às 8 horas;  
24 de Dezembro, das 16 às 24 horas;  
25 de Dezembro, das 0 às 8 horas;  
31 de Dezembro, das 16 às 24 horas.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**Subsídio de prevenção**

.....

2 — Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:

5178\$, por cada dia de prevenção em dia de descanso ou feriado;  
3000\$, por cada dia de prevenção em dia de trabalho normal.

**Cláusula 68.<sup>a</sup>**

**Trabalho feminino**

.....

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) .....  
b) Faltar durante 120 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou reforma.

os 120 dias de licença poderão ser repartidos na seguinte forma:

Até 30 dias antes do parto e os restantes após o parto. No caso de nado-morto, a licença após o parto será de 30 dias.

No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

.....

**Cláusula 80.<sup>a</sup>**

**Bairro social**

(Eliminar.)

**Cláusula 81.<sup>a</sup>**

**Infantário**

(Eliminar.)

**Cláusula 82.<sup>a</sup>**

**Refeitório**

.....

2 — Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço/jantar — 1246\$;  
Ceia — 1050\$;  
Pequeno-almoço — 376\$.

**Cláusula 92.<sup>a</sup>**

**Transitória**

Será atribuído a cada trabalhador que no decorrer do ano 2000 não apresente qualquer falta injustificada, nem mais de 20 horas de faltas justificadas, um prémio no valor de 1% da sua retribuição mensal.

Este prémio será liquidado em Janeiro de 2001.

**ANEXO I**

**Condições específicas de admissão**

**Carreiras profissionais**

Fabricação e transformação:

2 — Acesso [...]

2.1 — Os actuais titulares das categorias profissionais de operador de composição *float*, operador *float* (estenderia) e operador de forno *float* serão reclassificados em operadores de zona quente III (grupo J) desde que, e após formação teórica e prática, desempenhem funções de operação. Logo que se inicie a formação serão abonados de um subsídio não consolidável de valor equivalente a 50% da diferença dos enquadramentos em causa, acrescido de um subsídio excepcional no valor de 25% dessa mesma diferença.

Esta formação (1.<sup>a</sup> fase) terá uma duração não superior a 60 dias.

Os operadores de zona quente III serão reclassificados em operadores de zona quente IV (grupo K) se obtiverem aproveitamento na 2.<sup>a</sup> fase da formação, que terá uma

duração máxima de 12 meses. Logo que se inicie esta formação, serão abonados do valor equivalente a 50% da diferença dos enquadramentos em causa (J-K).

2.2 — Os actuais oficiais principais I refractaristas serão de imediato promovidos a oficiais principais II e se, após formação, desempenharem funções de apoio ao reflectasol serão promovidos a oficiais principais III, vencendo igualmente 50% da diferença dos enquadramentos em causa (H-I) desde o início da formação.

2.3 — Os vigilantes de linha serão promovidos a oficiais principais I e se, após formação teórica e prática, desempenharem funções de substituição pontual de operadores serão promovidos a operadores de zona quente I. Serão também abonados de 50% de diferença dos enquadramentos a partir do início da formação (G-H).

2.4 — Os oficiais principais da zona fria ascendem a operadores de zona fria e qualidade desde que, e após formação teórica e prática, desempenhem a função do descritivo, com promoção garantida ao grupo de enquadramento seguinte.

## ANEXO II

### Definição de categorias

*Operador de zona quente.* — É o trabalhador a quem compete executar na zona quente da fábrica *float*, e de acordo com instruções e programas de trabalho que recebe, funções de operação ou condução de equipamentos e instalações; pode efectuar registos de produção e da qualidade, zela pela conservação dos equipamentos, bem como pela arrumação e limpeza da sua área de trabalho.

*Operador de zona fria e qualidade.* — É o trabalhador a quem compete executar na zona fria da fábrica *float*, e de acordo com instruções e programas de trabalho que recebe, funções de operação e condução de equipamentos e instalações; determina através de verificações e ensaios as características de qualidade do vidro; efectua registos de produção e da qualidade; zela pela conservação dos equipamentos, bem como pela arrumação e limpeza de toda a área de trabalho.

## ANEXO III

### Enquadramentos

#### Grupo H:

Operador de zona quente I;  
Operador de zona fria e qualidade I.

#### Grupo I:

Operador de zona quente II;  
Operador de zona fria e qualidade II.

#### Grupo J:

Operador de zona quente III;  
Operador de zona fria e qualidade III.

#### Grupo K:

Operador de zona quente IV;  
Operador de zona fria e qualidade IV.

## ANEXO IV

### Tabela salarial

Grupos	Remunerações
A .....	114 200\$00
B .....	124 050\$00
C .....	145 250\$00
D .....	150 600\$00
E .....	155 950\$00
F .....	159 400\$00
G .....	164 650\$00
H .....	169 700\$00
I .....	174 400\$00
J .....	192 350\$00
K .....	207 450\$00
L .....	222 350\$00
M .....	238 100\$00
N .....	287 600\$00
O .....	318 050\$00
P .....	326 000\$00

Santa Iria de Azoia, 6 de Abril de 2000.

Pela COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:  
(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Junho de 2000.

Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 58 do livro n.º 9, com o n.º 189/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a S. S. G. P. — Vidro Automóvel, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito pessoal

O presente AE obriga, por um lado, a S. S. G. P. — Vidro Automóvel, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias, qualquer que seja o seu local de trabalho.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito temporal

1 — .....  
2 — .....  
3 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho semanal

1 — O horário de trabalho anual é de 1864 horas, distribuídas, no caso de trabalhadores não integrados nas escalas de trabalho em regime de laboração contínua, de 2.<sup>a</sup> feira a 6.<sup>a</sup> feira.

A redução do actual horário de trabalho até às 1752 horas anuais verificar-se-á nos seguintes termos:

- a) Em 1 de Janeiro do ano de 2001, o horário anual será superior a mil setecentas e cinquenta e duas horas e inferior a mil oitocentas e sessenta e quatro horas anuais, sendo que no regime de três turnos/quatro equipas será de mil oitocentas e oito horas anuais;
- b) Em 1 de Janeiro do ano de 2002, o horário anual será de mil setecentas e cinquenta e duas horas.

2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de 11 127\$ enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores da S. S. G. P. terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos — 5305\$;  
De 10 a 14 anos — 9542\$;  
De 15 a 19 anos — 11 307\$;

De 20 a 24 anos — 14 129\$;  
De 25 a 29 anos — 16 955\$;  
Mais de 30 anos — 20 486\$.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de 8471\$ a todos os trabalhadores que prestem serviço em:

1 de Janeiro, das 0 às 8 horas;  
24 de Dezembro, das 16 às 24 horas;  
25 de Dezembro, das 0 às 8 horas;  
31 de Dezembro, das 16 às 24 horas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho por turnos

9 — Os trabalhadores que laborem em regime de turnos há 20 ou mais anos e o deixem de fazer por vontade da empresa mantêm o direito a receber o subsídio tal como se vinha efectuando.

10 — Os trabalhadores que laborem em regime de três turnos/quatro equipas terão direito a um subsídio no valor de 1000\$ por cada sábado ou domingo de presença, pagável em Julho e Janeiro.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

2 — Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:

5169\$, por cada dia de prevenção em dia de descanso ou feriado;  
2995\$, por cada dia de prevenção em dia de trabalho normal.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>-A

##### Prémio de vendas

1 — Caso venha a ser cumprido o orçamento de vendas (10 300 mil contos) para o ano 2000, todos os trabalhadores receberão, no mês de Janeiro do ano 2001, o valor correspondente a 0,5% do seu vencimento base e, caso seja trabalhador em regime de turnos, acrescido do valor correspondente ao subsídio de turno.

2 — Para futuras negociações partir-se-á do princípio de que os aumentos serão encontrados através de uma

vertente fixa (tabela salarial e outras cláusulas de expressão pecuniária) e uma vertente variável a negociar em função do volume de vendas a partir de uma base mínima de 0,5 %.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Regime das grandes deslocações

1 — Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

- a) .....  
b):

Nas deslocações no continente e Regiões Autónomas, a um abono diário de 1035\$, a ser pago antes da partida;

Nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário de 2070\$, a ser pago antes da partida.

.....

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Trabalho feminino

.....

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) .....  
b) Faltar durante 120 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou reforma. Os 120 dias de licença poderão ser repartidos na seguinte forma:

Até 30 dias antes do parto e, os restantes, após o parto. No caso de nado-morto a licença após o parto será de 30 dias.

No caso de nascimentos múltiplos o período de licença previsto é acrescido de 30 dias, por cada gemelar, além do primeiro.

.....

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Bairro residencial

(Eliminar.)

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Infantário

(Eliminar.)

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Refeitório

.....

2 — Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço/jantar — 1244\$;  
Ceia — 1050\$;  
Pequeno-almoço — 375\$.

#### ANEXO IV Tabela salarial

Grupos	Remunerações
A .....	113 950\$00
B .....	123 850\$00
C .....	144 900\$00
D .....	150 250\$00
E .....	155 600\$00
F .....	159 050\$00
G .....	164 350\$00
H .....	169 400\$00
I .....	174 050\$00
J .....	191 950\$00
K .....	207 100\$00
L .....	221 950\$00
M .....	237 600\$00
N .....	287 050\$00
O .....	317 450\$00
P .....	326 750\$00

Lisboa, 6 de Abril de 2000.

Pela S. S. P. G. — Vidro Automóvel, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Junho de 2000.

Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 59 do livro n.º 9, com o n.º 191/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SINDECO — Sind. Nacional da Construção Civil, Cerâmica, Madeiras, Obras Públicas e Afins ao CCT entre aquelas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o SINDECO — Sindicato Nacional da Construção Civil, Cerâmica, Madeiras, Obras Públicas e Afins e a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas, a ANEOP — Associação Nacional dos Empreiteiros de Obras Públicas, a AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios e a AIC-COPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas acordam em aderir ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre aquelas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos



dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 2000.

Lisboa, 24 de Maio de 2000.

Pelo SINDECO — Sindicato Nacional da Construção Civil, Cerâmica, Madeiras, Obras Públicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas:

(Assinatura ilegível.)

Pela AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANEOP — Associação Nacional dos Empreiteiros de Obras Públicas:

(Assinatura ilegível.)

Pela AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Junho de 2000.

Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 58 do livro n.º 9, com o n.º 184/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a Mello Activos Financeiros — Gestão de Patrimónios, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT para o sector bancário.**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a Mello Activos Financeiros — Gestão de Patrimónios, S. A., matriculada sob o n.º 01514 na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, NIPC 502328690, com sede na Rua de Alexandre Herculano, 50, 5.º, 1250-011 Lisboa, representada pelos administradores, abaixo assinados, e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, pessoas colectivas n.ºs 500842639, 500955743 e 500825556, com sedes na Avenida de Fernão de Magalhães, 476, 3000 Coimbra, Rua de Cândido dos Reis, 130, 1.º, 4050 Porto, e Rua de São José, 131, 1169 Lisboa Codex, representados pelos membros das suas direcções abaixo assinados, acordam entre si a adesão ao acordo colectivo de trabalho para o sector bancário publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas na 1.<sup>a</sup> série do referido *Boletim*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, n.º 31, de 22 de Agosto de 1992, n.º 32, de 29 de Agosto de 1993, n.º 42, de 15 de Novembro de 1994, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1996, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, n.º 21, de 8 de Junho de 1998 (SBC), n.º 24, de 29 de Junho de 1998 (SBN e SBSI), e n.º 24, de 29 de Junho de 1999, com as ressalvas feitas pelos Bancos Mello, Mello Investimento e Mello Imobiliário, a saber:

- a) Não aceitação de quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal para além das fixadas no ACTV relativas a habilitações e idades mínimas de admissão e às imposições em matéria de admissão de deficientes;
- b) Aceitação das cláusulas sobre crédito à habitação, ficando, no entanto, entendido que a atri-

buição do crédito fica sujeita aos critérios ou regulamentos em vigor no Banco Mello;

- c) Na hipótese prevista na cláusula 43.<sup>a</sup>, apenas aceitam a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros.

Feito em duplicado aos 10 dias do mês de Agosto de 1999.

Pela Mello Activos Financeiros — Gestão de Patrimónios, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 9 de Junho de 2000.

Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 58 do livro n.º 9, com o n.º 188/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a Mello Activos Financeiros — Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT para o sector bancário.**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a Mello Activos Financeiros — Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., matriculada sob o n.º 309 na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, NIPC 502092963, com sede na Rua de Alexandre Herculano, 50, 5.º, 1250-011 Lisboa, representada pelos administradores, abaixo assinados, e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, pessoas colectivas n.ºs 500842639, 500955743 e 500825556, com sedes na Avenida de Fernão de Magalhães, 476, 3000 Coimbra, Rua de Cândido dos Reis, 130, 1.º, 4050 Porto, e Rua de São José, 131, 1169 Lisboa Codex, representados pelos membros das suas direcções abaixo assinados, acordam entre si a adesão ao acordo colectivo de trabalho para o sector bancário publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas na 1.<sup>a</sup> série do referido *Boletim*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, n.º 31, de 22 de Agosto de 1992, n.º 32, de 29 de Agosto de 1993, n.º 42, de 15 de Novembro de 1994, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1996, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, n.º 21, de 8 de Junho de 1998 (SBC), n.º 24, de 29 de Junho de 1998 (SBN e SBSI), e n.º 24, de 29 de Junho de 1999, com as ressalvas feitas pelos Bancos Mello, Mello Investimento e Mello Imobiliário, a saber:

- a) Não aceitação de quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal para além das fixadas no ACTV relativas a habilitações e idades mínimas de admissão e às imposições em matéria de admissão de deficientes;
- b) Aceitação das cláusulas sobre crédito à habitação, ficando, no entanto, entendido que a atri-

- buição do crédito fica sujeita aos critérios ou regulamentos em vigor no Banco Mello;
- c) Na hipótese prevista na cláusula 43.<sup>a</sup>, apenas aceitam a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros.

Feito em duplicado aos 10 dias do mês de Agosto de 1999.

Pela Mello Activos Financeiros — Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 9 de Junho de 2000.

Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 58 do livro n.º 9, com o n.º 186/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a Mello Activos Financeiros — Gestora de Fundos de Pensões, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT para o sector bancário.**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a Mello Activos Financeiros — Gestora de Fundos de Pensões, S. A., matriculada sob o n.º 675 na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, NIPC 502154047, com sede na Rua de Alexandre Herculano, 50, 5.º, 1250-011 Lisboa, representada pelos administradores, abaixo assinados, e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, pessoas colectivas n.ºs 500842639, 500955743 e 500825556, com sedes na Avenida de Fernão de Magalhães, 476, 3000 Coimbra, Rua de Cândido dos Reis, 130, 1.º, 4050 Porto, e Rua de São José, 131, 1169 Lisboa Codex, representados pelos membros das suas direcções abaixo assinados, acordam entre si a adesão ao acordo colectivo de trabalho para o sector bancário publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas na 1.ª série do referido *Boletim*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, n.º 31, de 22 de Agosto de 1992, n.º 32, de 29 de Agosto de 1993, n.º 42, de 15 de Novembro de 1994, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1996, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, n.º 21, de 8 de Junho de 1998 (SBC), n.º 24, de 29 de Junho de 1998 (SBN e SBSI), e n.º 24, de 29 de Junho de 1999, com as ressalvas feitas pelos Bancos Mello, Mello Investimento e Mello Imobiliário, a saber:

- a) Não aceitação de quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal para além das fixadas no ACTV relativas a habilitações e idades mínimas de admissão e às imposições em matéria de admissão de deficientes;

- b) Aceitação das cláusulas sobre crédito à habitação, ficando, no entanto, entendido que a atribuição do crédito fica sujeita aos critérios ou regulamentos em vigor no Banco Mello;
- c) Na hipótese prevista na cláusula 43.<sup>a</sup>, apenas aceitam a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros.

Feito em duplicado aos 10 dias do mês de Agosto de 1999.

Pela Mello Activos Financeiros — Gestora de Fundos de Pensões, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 9 de Junho de 2000.

Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 58 do livro n.º 9, com o n.º 187/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviço e outros — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação da profissão que a seguir se indica, abrangida pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1999:

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Oficial de vias férreas.

**AE entre a AIL — Assoc. dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título,

publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 2000:

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Director de serviços.

Chefe de serviços.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Subchefe de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Escriturário especializado.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.

Profissões integradas em dois níveis <sup>(1)</sup>:

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.

<sup>(1)</sup> Profissões integráveis num ou noutro nível consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I – ESTATUTOS

**ASSIFECO — Assoc. Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial**

Aprovados em assembleia geral constituinte realizada em 3 de Junho de 2000.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, âmbito e fins**

Artigo 1.º

**Denominação**

A ASSIFECO — Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial, adiante abreviadamente designada por ASSIFECO, é criada nos ter-

mos do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, e rege-se pelos presentes estatutos e pelos regulamentos internos aprovados.

Artigo 2.º

**Âmbito geográfico**

A ASSIFECO tem a sua sede em Aveiro e exerce a sua actividade em todo o território nacional.

1 — Por deliberação da assembleia geral, pode a sede social ser transferida para outro local.

2 — A ASSIFECO poderá criar núcleos regionais, delegações ou outras formas de organização descentralizada com vista à melhor participação dos seus associados e à defesa dos seus interesses.

### Artigo 3.º

#### Âmbito subjectivo

A ASSIFECO é a organização sindical que representa os trabalhadores ferroviários efectivos da carreira comercial, com exclusão dos trabalhadores das categorias de revisão, que a ela livremente adiram.

1 — Consideram-se trabalhadores efectivos da carreira comercial os profissionais do quadro que integram qualquer das categorias profissionais que tenham por actividade principal uma função de natureza comercial e que, como tal, estejam consagradas nos regulamentos da empresa.

2 — Poderão manter a qualidade de associados todos os trabalhadores que passem à situação de pré-reforma ou reforma.

### Artigo 4.º

#### Princípios fundamentais

A ASSIFECO orienta a sua acção com vista à defesa dos interesses sindicais e sócio-profissionais dos seus associados, regendo-se pelos princípios de democracia e independência, designadamente perante o Estado, entidades patronais, partidos políticos e entidades religiosas.

1 — A ASSIFECO poderá associar-se ou filiar-se noutras associações sindicais que comunguem dos mesmos princípios, devendo tal deliberação ser tomada obrigatoriamente em referendo.

### Artigo 5.º

#### Dos objectivos

A ASSIFECO tem como objectivos principais:

- a) Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses sócio-profissionais dos associados;
- b) Álicerçar a solidariedade entre todos os membros, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- c) Estudar e desenvolver todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;
- d) Apoiar os sócios em caso de diferendo entre eles e a entidade patronal, nomeadamente em caso de procedimento ou acção judicial;
- e) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;
- f) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações expressas pela vontade colectiva;
- g) Defender e participar na segurança e higiene nos locais de trabalho;
- h) Exercer as demais funções que por estes estatutos ou por lei específica lhe forem cometidas.

### Artigo 6.º

#### Dos fins

Para a prossecução dos seus fins, compete à ASSIFECO entre outras funções:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho e outros acordos de interesse dos associados;

- b) Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável e definir outras formas de luta aconselhadas para cada caso;
- c) Dar parecer sobre assuntos que respeitem a actividade profissional dos seus associados;
- d) Organizar os seus associados para a defesa dos seus interesses de classe;
- e) Levar a cabo a fiscalização do cumprimento das leis de trabalho e das convenções colectivas de trabalho, consciencializando e organizando todos os seus associados para o seu exercício eficaz;
- f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pela entidade patronal;
- g) Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados;
- h) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- i) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos;
- j) Participar nos processos de reestruturação da empresa especialmente no que se refere a alterações de condições de trabalho.

### Artigo 7.º

#### Dos sócios

A admissão dos associados faz-se por proposta dirigida à direcção, a quem compete tomar uma decisão no prazo máximo de um mês.

1 — Com a admissão o trabalhador adquire a qualidade de associado com os direitos e os deveres inerentes, nos termos destes estatutos.

2 — No caso de a proposta ser recusada, o trabalhador deverá ser informado por escrito dos motivos que levaram à sua não inscrição como associado, podendo recorrer da decisão para a assembleia geral.

3 — No acto de admissão, o novo associado terá direito a um exemplar dos estatutos da ASSIFECO, bem como ao respectivo cartão de identificação que deverá conter o seu número de associado, a data de admissão e a sua categoria profissional.

### Artigo 8.º

#### Direitos dos associados

Constituem direitos dos associados:

- a) Usufruir de todas as regalias instituídas pela ASSIFECO, designadamente de apoio sindical, jurídico e judicial, e de todos os serviços organizados por aquela para defesa dos seus interesses;
- b) Eleger e ser eleitos para qualquer órgão ou cargo da associação sindical nos termos destes estatutos ou regulamento eleitoral que a ASSIFECO venha a aprovar;
- c) Participar nas assembleias gerais, referendos internos ou outras reuniões de associados para que sejam convocados;
- d) Requerer a convocação de assembleias gerais, nos termos destes estatutos;

- e) Reclamar perante os órgãos estatutariamente eleitos de actos lesivos dos seus direitos ou que constituam infracção aos estatutos;
- f) Examinar os relatórios de actividades e contas apresentados pela direcção;
- g) Consultar os livros de actas de todos os órgãos da ASSIFECO;
- h) Beneficiar do fundo de coesão da ASSIFECO nos termos do respectivo regulamento a aprovar em referendo.

#### Artigo 9.º

##### Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

- a) Participar em todas as actividades da ASSIFECO e contribuir para a prossecução dos seus objectivos;
- b) Cumprir as disposições dos estatutos e dos regulamentos da ASSIFECO;
- c) Exercer o seu direito de voto e desempenhar com zelo os cargos para os quais vier a ser eleito;
- d) Comunicar à ASSIFECO, no prazo máximo de um mês, a mudança de residência, a passagem à situação de reforma, a incapacidade por doença e o impedimento prolongado.

#### Artigo 10.º

##### Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a sua qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem de exercer a sua actividade no sector da carreira comercial, com excepção dos que se encontrem na situação de pré-reforma ou reforma;
- b) Comuniquem à ASSIFECO, através de carta registada, a sua vontade de se desvincularem;
- c) Deixarem de pagar as suas quotas durante um período de seis meses e se, depois de notificados por escrito, não efectuarem o pagamento das quotas em atraso no prazo de 30 dias contados a partir da data de recepção da notificação;
- d) Sejam punidos com a pena de expulsão proferida em assembleia geral, mediante proposta devidamente fundamentada e que conste da respectiva ordem de trabalhos.

2 — No caso de readmissão, esta far-se-á automaticamente após a liquidação das quotas em atraso, no caso do não pagamento, e um ano depois da decisão em caso de expulsão.

## CAPÍTULO II

### Dos órgãos

#### Artigo 11.º

##### Órgãos

São órgãos da ASSIFECO:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho de disciplina.

#### Artigo 12.º

##### Eleição dos órgãos

Os membros dos corpos gerentes são eleitos, por voto secreto, pela assembleia geral eleitoral, de entre os associados no pleno gozo dos seus direitos.

1 — A eleição faz-se por lista, sujeita a um programa, a qual deve conter os nomes que compõem a totalidade dos órgãos.

2 — O mandato dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo ser reeleitos consecutivamente uma só vez.

3 — O exercício de funções pelos corpos gerentes não pode ser remunerado, podendo apenas estes ter direito ao pagamento dos prejuízos e despesas resultantes do cargo.

4 — Admite-se o voto por correspondência desde que este seja remetido pelo associado por carta registada, enviada ao presidente da assembleia geral eleitoral até três dias antes da data marcada para a realização da eleição.

#### Artigo 13.º

##### Assembleia geral

A assembleia geral é constituída pela totalidade dos associados no pleno gozo dos seus direitos, sendo o órgão máximo da ASSIFECO, podendo ter o seguinte carácter:

- a) Assembleia geral ordinária, a qual deve reunir pelo menos uma vez por ano, até 31 de Março, para apreciação do relatório de actividades e contas a apresentar pela direcção;
- b) Assembleia geral extraordinária, que deve reunir sempre que haja assuntos de natureza extraordinária para decidir, podendo ser convocada pelo presidente da mesa, por solicitação da direcção, do conselho fiscal ou a pedido de um mínimo de 10% de associados no pleno uso dos seus direitos;
- c) Assembleia eleitoral, que reunirá de quatro em quatro anos para eleger os órgãos da ASSIFECO, nos termos do regulamento eleitoral aprovado para o efeito.

1 — A assembleia geral eleitoral poderá funcionar em sessões simultâneas a realizar em mais de um ponto do País.

2 — A mesa da assembleia é composta por três elementos, sendo um o presidente e dois secretários.

3 — Na sua ausência o presidente da mesa será substituído por um dos secretários.

4 — A convocação da assembleia deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias, devendo a convocatória ser enviada aos sócios por carta para a morada que consta dos ficheiros da ASSIFECO, contendo a ordem de trabalhos o local, a data e a hora de realização.

## Artigo 14.º

### Competências da assembleia geral

#### 1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger, por escrutínio secreto, os órgãos da ASSIFECO;
- b) Apreciar e deliberar sobre o relatório de actividades e contas da direcção e sobre o parecer do conselho fiscal;
- c) Analisar e aprovar o orçamento anual proposto pela direcção;
- d) Fixar o montante das quotas;
- e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos, bem como adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Destituir os corpos gerentes, sempre que haja violação notória das suas competências próprias ou dos estatutos;
- g) Resolver, em última instância, qualquer matéria que ultrapasse as competências dos corpos gerentes ou diferendos gravosos entre estes;
- h) Deliberar sobre a consulta aos associados através de referendo;
- i) Deliberar sobre a exclusão de associados;
- j) Aprovar o regulamento eleitoral e o regulamento do fundo de coesão.

2 — As deliberações constantes das alíneas e) e f) carecem da presença de 10% dos associados.

## Artigo 15.º

### Competências da direcção

A direcção, constituída por sete elementos, é o órgão executivo da ASSIFECO competindo-lhe:

- a) Dirigir, gerir e coordenar a actividade da ASSIFECO com vista à prossecução dos seus objectivos;
- b) Gerir os fundos e administrar os bens;
- c) Celebrar convenções colectivas de trabalho ou acordos de empresa;
- d) Elaborar e apresentar à assembleia geral o relatório de actividades e contas do exercício no prazo estabelecido;
- e) Elaborar e submeter à apreciação da Assembleia o programa de actividades da ASSIFECO para o ano seguinte e o respectivo orçamento;
- f) Representar a ASSIFECO em juízo e fora dele;
- g) Requisitar os serviços dos delegados sindicais, sempre que necessário.

## Artigo 16.º

1 — A ASSIFECO obriga-se com a assinatura de dois elementos da direcção.

2 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos actos, através de credenciação ou procuração notarial onde estejam fixados com precisão os seus termos e âmbito.

## Artigo 17.º

### Atribuições dos elementos da direcção

A distribuição de tarefas pelos membros da direcção compete ao presidente, mas as seguintes atribuições ficam desde já consagradas:

#### a) Do presidente:

- 1) Representar a direcção;
- 2) Despachar os assuntos correntes da ASSIFECO;

#### b) Do vice-presidente:

- 1) Substituir o presidente nos seus impedimentos e ausências;

#### c) Do secretário:

- 1) Redigir as actas e os relatórios da direcção;

#### d) Do tesoureiro:

- 1) Arrecadar as receitas e proceder ao pagamento das despesas autorizadas pela direcção;
- 2) Zelar pelo património da ASSIFECO e manter actualizado o respectivo inventário;
- 3) Coordenar os serviços de contabilidade e tesouraria;
- 4) Elaborar o balanço e proceder ao fecho anual de contas.

## Artigo 18.º

### Competências do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um o presidente, outro o relator e o terceiro um vogal.

#### 2 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar as contas da ASSIFECO;
- b) Emitir parecer sobre o relatório anual de contas da direcção;
- c) Convocar a assembleia geral quando o julgar necessário em matéria das suas competências.

## Artigo 19.º

### Competências do conselho de disciplina

Compete ao conselho de disciplina, composto por três elementos, a elaboração dos autos de infracção que recaiam sobre os comportamentos dos associados susceptíveis de procedimento disciplinar e submetê-los à apreciação da direcção.

## Artigo 20.º

### Regime disciplinar

Os associados estão sujeitos às seguintes sanções:

- a) Suspensão temporária dos seus direitos;
- b) Expulsão.

1 — A aplicação da sanção de expulsão tem de ser obrigatoriamente ratificada em assembleia geral.

## Artigo 21.º

### Sanções

Incorrem nas sanções previstas no artigo anterior os associados que, de forma culposa, pratiquem actos que pela sua natureza e gravidade sejam lesivos dos interesses, direitos, objectivos e património da ASSIFECO.

## Artigo 22.º

### Aplicação das sanções

1 — A aplicação das sanções só poderá ocorrer após instauração por escrito do respectivo auto de infracção, a elaborar pelo conselho de disciplina, em que se descrevam com rigor os factos praticados, a sua gravidade e alcance.

2 — O associado ao qual seja instaurado um auto de infracção tem 10 dias úteis, contados a partir da data da sua recepção, para elaborar a sua defesa.

3 — As sanções aplicadas sem a audiência do associado infractor são nulas e de nenhum efeito.

## CAPÍTULO III

### Organização

## Artigo 23.º

### Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são os associados da ASSIFECO que actuam como elementos de ligação entre a direcção e os restantes associados.

2 — Os delegados sindicais estão afectos aos núcleos regionais e exercem a sua actividade nos diversos locais de trabalho.

3 — Os delegados sindicais são eleitos pelos associados da ASSIFECO pertencentes aos núcleos regionais.

4 — O mandato dos delegados sindicais é idêntico ao dos corpos gerentes.

5 — A eleição dos delegados sindicais só será válida desde que à mesma assista um membro da direcção.

6 — A direcção da ASSIFECO comunicará à entidade patronal os nomes dos delegados sindicais que forem eleitos.

7 — A eleição dos delegados sindicais obedecerá às normas constantes do regulamento eleitoral.

## Artigo 24.º

### Competências dos delegados sindicais

Compete aos delegados sindicais:

- 1) Representar os associados dos diversos locais de trabalho junto da direcção e transmitir a esta os problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados;
- 2) Estimular a participação activa dos associados na vida sindical.

## Artigo 25.º

### Fundos

Constituem receitas da ASSIFECO:

- a) As quotas dos associados;
- b) Doações, legados, subsídios e quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas.

## Artigo 26.º

### Das quotas

1 — A quotização de cada associado é de 2000\$ por mês, incidindo sobre 12 meses de remuneração anual.

2 — Os associados que tenham passado à situação de reforma a sua quotização é de 0,25% sobre o valor da mesma.

3 — O fundo de coesão será dotado com uma dotação financeira numa percentagem a definir em assembleia geral sobre o montante global da quotização.

## Artigo 27.º

### Do regime financeiro

1 — As receitas destinam-se ao pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da ASSIFECO.

2 — É nulo e de nenhum efeito a afectação das receitas a fins estranhos aos estatutariamente definidos.

## Artigo 28.º

### Fundo de coesão

O fundo de coesão previsto no n.º 3 do artigo 26.º destina-se a apoiar financeiramente os associados nas suas necessidades sócio-profissionais nos termos e nas condições que vierem a ser fixados no respectivo regulamento.

## Artigo 29.º

### Formas de extinção

1 — A fusão e a dissolução do ASSIFECO só se poderá verificar por assembleia geral expressamente convocada para o efeito em que estejam presentes 50% dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução deverá obrigatoriamente fixar os termos em que ela deve ocorrer, não podendo, em caso algum, os bens da ASSIFECO ser distribuídos pelos associados.

## Artigo 30.º

### Alteração de estatutos

1 — Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral, devendo as alterações serem aprovadas por voto secreto.

2 — As alterações aprovadas serão registadas e publicadas nos termos da legislação aplicável.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais

#### Artigo 31.º

##### Referendo

Sempre que haja recurso ao instrumento do referendo, este só se tornará válido após o voto expresso de 50 % dos associados.

#### Artigo 32.º

Aos casos não previstos nos presentes estatutos são aplicadas as disposições contidas na lei das associações sindicais.

#### Artigo 33.º

Os presentes estatutos entram imediatamente em vigor após a sua aprovação.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 26 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 99/2000, a fl. 45 do livro n.º 1.

### Sind. dos Trabalhadores dos Impostos

Alteração, aprovada no VIII Congresso Extraordinário, realizado em 13, 14 e 15 de Abril de 2000, aos estatutos publicados na íntegra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 21, de 15 de Novembro de 1992.

## TÍTULO I

### Dos princípios fundamentais

#### CAPÍTULO I

##### Identificação sindical

#### Artigo 1.º

##### Denominação

O Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos, abreviadamente designado pela sigla «STI», é uma organização de trabalhadores composta por todos os profissionais a ela associados voluntariamente, independentemente do seu vínculo, função ou categoria profissional, que exerçam a sua actividade em organismos ou sectores sob a tutela do Ministério das Finanças e ou da responsabilidade das direcções-gerais que constituem a administração tributária.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito territorial e sede

O STI abrange todo o território nacional, tal como vem definido na Constituição da República Portuguesa, e tem a sua sede em Lisboa.

## CAPÍTULO II

### Princípios, objectivos e meios fundamentais

#### Artigo 3.º

##### Princípios

O STI é uma organização autónoma, independente do Estado, partidos políticos, confissões religiosas ou quaisquer outras associações de qualquer natureza, regendo-se pelos princípios do sindicalismo democrático baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos executivos e no controlo e participação activa dos trabalhadores seus associados em todos os aspectos da vida sindical.

#### Artigo 4.º

##### Objectivos

São objectivos do STI a defesa dos legítimos direitos e interesses dos trabalhadores por si representados, bem como a prossecução da igualdade perante o Estado e a lei, tendo como base a justiça e a dignidade da pessoa humana, tal como são proclamadas na Carta Universal dos Direitos do Homem.

#### Artigo 5.º

##### Meios fundamentais

1 — O STI lutará ao lado de todas as organizações nacionais e estrangeiras pela emancipação dos trabalhadores, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Para a realização dos seus objectivos estatutários, poderá o STI estabelecer relações, filiar-se ou federar-se em organizações sindicais, sempre sem perda de autonomia.

3 — A decisão de filiação, federação ou abandono das organizações referidas no número anterior será obrigatoriamente precedida de referendo nacional aos sócios, só sendo válida desde que aprovada por maioria mínima de três quartos dos votos expressos.

## TÍTULO II

### Dos sócios

#### CAPÍTULO I

##### Inscrição e qualidade de sócio

#### Artigo 6.º

##### Inscrição, sócios de mérito e sócios honorários

1 — Poderão inscrever-se como sócios do STI todos os trabalhadores referidos no artigo 1.º, ainda que na situação de aposentação.

2 — Serão nomeados pelo congresso, por proposta de qualquer dos seus membros, como sócios de mérito os sócios que tenham prestado ao Sindicato serviços relevantes, para além dos deveres decorrentes do artigo 9.º



3 — Serão nomeados pelo congresso, por proposta de qualquer dos seus membros, sócios honorários, os não sócios que tenham prestado ao Sindicato serviços relevantes a que não estivessem legalmente obrigados.

#### Artigo 7.º

##### Qualidade de sócio

1 — A qualidade de sócio, com todos os direitos e deveres daí emergentes, adquire-se com a recepção na sede do STI do boletim de inscrição e da declaração de desconto mensal da quotização, devidamente preenchidos e assinados.

2 — Fica suspensa a qualidade de sócio aos trabalhadores que:

- a) Temporariamente deixem de estar enquadrados no artigo 1.º e suspendam, enquanto durar a situação, o pagamento das quotizações;
- b) Hjam sido punidos com a pena de suspensão de sócio, enquanto esta durar.

3 — Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

- a) Comuniquem por escrito, para a sede do STI, a sua vontade expressa de se desvincularem da organização;
- b) Não estando abrangidos pelas isenções previstas no artigo 51.º, deixem de pagar a sua quotização e não regularizem a situação no prazo máximo de três meses a contar da primeira falta de pagamento;
- c) Hjam sido punidos com a pena de expulsão, a partir da data do trânsito em julgado da decisão, ou em alternativa da notificação definitiva.

4 — Readquirem a qualidade de sócios os trabalhadores que e tendo deixado de o ser:

- a) Não tendo sido punidos com a pena de expulsão, cumpram os requisitos exigidos no n.º 1 do presente artigo;
- b) Tendo sido punidos com a pena de expulsão e nunca antes de dois anos após o trânsito em julgado da decisão ou, em alternativa, da notificação definitiva, submetam o seu pedido de readmissão à comissão permanente do conselho geral, e este seja aprovado por votação não inferior a dois terços dos seus membros efectivos.

#### Artigo 8.º

##### Processo administrativo

1 — O processo administrativo de inscrição, suspensão ou readmissão de sócios, bem como o de nomeação de sócios de mérito e de sócios honorários, é regulado pelo regulamento de sócios.

2 — Na readmissão, não é permitida a atribuição do anterior número de sócio.

#### Artigo 9.º

##### Direitos e deveres dos sócios

A qualidade de sócio obriga ao cumprimento dos presentes estatutos e regulamentos anexos, sem prejuízo dos seguintes direitos e deveres:

##### 1) Direitos:

- a) Direito a eleger e ser eleito, de acordo com as disposições estatutárias, para qualquer órgão ou cargo do Sindicato;
- b) Direito à crítica pertinente aos órgãos do Sindicato e à sua actuação;
- c) Direito à diferença de opinião;
- d) Direito à comparticipação em despesas efectuadas e em perdas de remunerações sofridas em actividades ao serviço do Sindicato;
- e) Direito de recurso aos serviços jurídicos do Sindicato quando sejam ofendidos e prejudicados, colectiva ou individualmente, nos seus legítimos direitos como trabalhadores;
- f) Direito de acesso a todos os elementos referentes à gestão do Sindicato;
- g) Direito de usufruto de todas as estruturas sociais, culturais e recreativas do Sindicato;
- h) Direito ao esclarecimento e informação pelos órgãos do Sindicato, a todos os níveis;
- i) Direito de apresentação aos órgãos competentes de propostas, estudos e reivindicações, individuais ou colectivas;
- j) Direito a assento, com direito a intervenção e sem direito a voto, em todas as reuniões e assembleias deliberativas que se realizem no âmbito da actividade sindical a nível nacional e distrital, mas com direito a intervenção e direito a voto a nível local;
- k) Direito ao uso do cartão de identificação de sócio e de membro de qualquer dos órgãos do Sindicato de que faça parte;
- l) Direito de participação, para procedimento disciplinar, de qualquer violação por parte de outros sócios ou órgãos, passível de aplicação de qualquer das penas disciplinares previstas nos estatutos;

##### 2) Deveres:

- a) Dever de acatamento e cumprimento das deliberações dos órgãos competentes tomadas de acordo com os estatutos e regulamentos anexos;
- b) Dever de agir solidariamente na defesa dos interesses e direitos colectivos;
- c) Dever de pagamento das quotizações;
- d) Dever de participação activa na vida do Sindicato e nos órgãos em que tenha assento;
- e) Dever de manter actualizados os elementos relativos à sua situação pessoal e ou sócio-profissional.

## TÍTULO III

### Dos órgãos

#### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

###### Artigo 10.º

###### Órgãos do STI

No STI existem órgãos deliberativos e executivos nacionais, distritais e locais.

###### 1 — São órgãos deliberativos:

###### a) Nacionais:

A assembleia geral e eleitoral;  
O congresso;  
O conselho geral;

###### b) Distritais:

As assembleias distritais;

###### c) Locais:

As assembleias de base.

###### 2 — São órgãos executivos:

###### a) Nacionais:

A comissão permanente do conselho geral;  
A mesa coordenadora;  
A direcção nacional;  
O conselho fiscal;  
A comissão eleitoral;

###### b) Regionais:

O conselho coordenador da Região Autónoma dos Açores;

###### c) Distritais:

As direcções distritais;  
As delegações distritais ao conselho geral;

###### d) Locais:

As delegações de base.

3 — É incompatível a ocupação e o exercício simultâneo de dois ou mais cargos em órgãos executivos diferentes, excepto na comissão permanente do conselho geral, na comissão eleitoral e nas delegações distritais ao conselho geral.

#### CAPÍTULO II

##### Composição, competências e funcionamento

###### SECÇÃO I

###### Composição dos órgãos

###### SUBSECÇÃO I

###### Órgãos nacionais

###### Artigo 11.º

###### Órgãos deliberativos

1 — Compõem a assembleia geral e eleitoral todos os sócios no pleno uso dos seus direitos estatutários.

###### 2 — Compõem o congresso:

A mesa coordenadora;  
A direcção nacional;  
O conselho fiscal  
As direcções distritais;  
Os delegados de base;  
O secretário-geral do STI, com voto facultativo;  
Os sócios que tenham sido presidentes de órgãos executivos nacionais e não tenham sido punidos com qualquer pena disciplinar;  
Os sócios de mérito;  
Os sócios honorários.

###### 3 — Compõem o conselho geral:

A mesa coordenadora;  
A direcção nacional;  
O conselho fiscal;  
As delegações distritais;  
O secretário-geral do STI, com voto facultativo.

###### Artigo 12.º

###### Órgãos executivos

###### 1 — Compõem a comissão permanente do conselho geral:

O presidente da mesa coordenadora, que presidirá às reuniões;  
O presidente da direcção nacional;  
O presidente do conselho fiscal;  
Três membros da direcção nacional, designados pelo respectivo presidente;  
Os presidentes das direcções distritais;  
O secretário-geral do STI, com voto facultativo.

###### 2 — Compõem a mesa coordenadora:

Um presidente;  
Um vice-presidente;  
Três secretários;  
Dois suplentes.

###### 3 — Compõem a direcção nacional:

Um presidente;  
Três vice-presidentes;  
Um tesoureiro;  
Três secretários;  
Um vogal;  
Três suplentes.

###### 4 — Compõem o conselho fiscal:

Um presidente;  
Um vice-presidente;  
Um secretário;  
Dois suplentes.

###### 5 — Compõem a comissão eleitoral:

###### a):

Um presidente — o presidente da mesa coordenadora;  
Um vice-presidente — o vice-presidente da mesa coordenadora;  
Um secretário — um dos secretários da mesa coordenadora;  
Os mandatários das listas candidatas a cada acto eleitoral;

- b) O presidente, o vice-presidente e o secretário serão individual e respectivamente substituídos pelo presidente, um vice-presidente e um secretário da direcção nacional na comissão eleitoral que proceder ao escrutínio da votação em que se apresentem como candidatos.

## SUBSECÇÃO II

### Órgãos regionais

#### Artigo 13.º

##### Órgãos executivos

Compõem o conselho coordenador da Região Autónoma dos Açores os presidentes das direcções distritais de Angra do Heroísmo, Horta e Ponta Delgada.

## SUBSECÇÃO III

### Órgãos distritais

#### Artigo 14.º

##### Órgãos deliberativos

Compõem as assembleias distritais:

A respectiva direcção distrital;  
Os delegados de base do respectivo distrito.

#### Artigo 15.º

##### Órgãos executivos

1 — Compõem as direcções distritais:

Um presidente;  
Um vice-presidente;  
Um tesoureiro;  
Dois vogais;  
Dois suplentes.

2 — Compõem as delegações distritais ao conselho geral:

O presidente da direcção distrital respectiva;  
Dois delegados efectivos, eleitos de entre os delegados de base do respectivo distrito;  
Dois delegados suplentes, eleitos de entre os delegados de base do respectivo distrito.

## SUBSECÇÃO IV

### Órgãos locais

#### Artigo 16.º

##### Órgãos deliberativos

Compõem as assembleias de base todos os sócios do respectivo local de trabalho, no pleno uso dos seus direitos.

#### Artigo 17.º

##### Órgãos executivos

Compõem as delegações de base:

- 1) Um delegado de base, por cada 20 sócios ou fracção, no mínimo de um por cada local de trabalho;
- 2):
  - a) Sempre que haja justificada conveniência, os serviços centrais, distritais ou

locais poderão, por decisão das assembleias de base respectivas e para efeitos sindicais, constituir-se em mais de um local de trabalho ou formar um só local de trabalho;

- b) O não envio à sede nacional do STI, no prazo de oito dias após a realização da acta da reunião em que foi aprovada a decisão tomada nos termos da alínea a) invalida a referida decisão.

## SECÇÃO II

### Competências dos órgãos

## SUBSECÇÃO I

### Órgãos deliberativos nacionais

#### Artigo 18.º

##### Assembleia geral e eleitoral

Compete à assembleia geral e eleitoral:

- 1) Eleger a direcção nacional e o conselho fiscal;
- 2) Eleger as direcções distritais;
- 3) Demitir, sob proposta do congresso, a direcção nacional e o conselho fiscal, no todo ou em parte.

#### Artigo 19.º

##### Congresso

Compete ao congresso:

- 1) Aprovar a sua ordem de trabalhos, introduzindo-lhe as alterações que entender;
- 2) Deliberar sobre as propostas de alteração aos estatutos;
- 3) Eleger e demitir a mesa coordenadora, no todo ou em parte;
- 4) Propor à assembleia geral e eleitoral a demissão da direcção nacional e do conselho fiscal, no todo ou em parte;
- 5) Deliberar, nos termos do artigo 61.º, sobre a dissolução do STI e o destino a dar ao seu património;
- 6) Aprovar moções de estratégia da política global do STI, de acordo com os princípios estatutários;
- 7) Assumir as competências de qualquer outro órgão do STI, excepto da assembleia geral e eleitoral;
- 8) Resolver, em última instância, os recursos sobre as decisões de qualquer órgão executivo;
- 9) Ratificar o regulamento de funcionamento dos órgãos deliberativos, na parte que se lhe aplica;
- 10) Nomear os sócios de mérito e os sócios honorários;
- 11) Fixar a quotização mensal a pagar pelos sócios;
- 12) Dar posse à mesa coordenadora.

#### Artigo 20.º

##### Conselho geral

Compete ao conselho geral:

- 1) Aprovar a sua ordem de trabalhos, introduzindo-lhe as alterações que entender;

- 2) Sem prejuízo do n.º 2 do artigo anterior, aprovar e alterar os regulamentos anexos aos presentes estatutos, referidos no artigo 68.º;
- 3) Aprovar o orçamento geral e as contas do STI, acompanhados pelo parecer do conselho fiscal, introduzindo-lhes as alterações que entender;
- 4) Fiscalizar o cumprimento das decisões do congresso e do conselho geral, definindo, se necessário, as medidas a adoptar para a sua prossecução;
- 5) Deliberar sobre a convocação extraordinária do congresso;
- 6) Deliberar sobre qualquer forma legal de luta que entenda conveniente para a prossecução dos direitos e interesses dos trabalhadores seus associados;
- 7) Assumir, entre congressos, a competência definida o n.º 6 do artigo anterior;
- 8) Assumir, entre congressos, as competências de qualquer órgão executivo do STI;
- 9) Propor ao congresso a demissão da mesa coordenadora;
- 10) Deliberar em 1.ª instância sobre os recursos das decisões da comissão permanente do conselho geral, em matéria disciplinar e em matéria eleitoral;
- 11) Deliberar sobre os pedidos de ratificação das decisões da comissão permanente do conselho geral;
- 12) Nomear as comissões e grupos de trabalho necessários ao bom andamento da vida sindical, fixando especificamente o âmbito e limites da sua actividade;
- 13) Deliberar sobre a realização de referendos.

## SUBSECÇÃO II

Órgãos deliberativos distritais

### Artigo 21.º

#### Assembleias distritais

Compete às assembleias distritais:

- 1) Fixar, por proposta da direcção distrital, a sede desta;
- 2) Aprovar a sua ordem de trabalhos, introduzindo-lhe as alterações que entender;
- 3) Eleger a mesa da assembleia distrital;
- 4) Decidir sobre todas as matérias de âmbito distrital;
- 5) Propor aos órgãos competentes as formas de luta no respectivo distrito;
- 6) Apreciar e dar parecer sobre todas as matérias e propostas de âmbito nacional;
- 7) Deliberar sobre as propostas do distrito a apresentar ao conselho geral, vinculando as delegações distritais às decisões tomadas;
- 8) Assumir as competências da direcção distrital;
- 9) Propor à assembleia geral eleitoral distrital a demissão da direcção distrital;
- 10) Eleger e demitir os delegados ao conselho geral e dar-lhes posse.

## SUBSECÇÃO III

Órgãos deliberativos locais

### Artigo 22.º

#### Assembleias de base

Compete às assembleias de base:

- 1) Aprovar a sua ordem de trabalhos, introduzindo-lhe as alterações que entender;
- 2) Eleger e demitir os delegados de base;
- 3) Apreciar as propostas e moções de âmbito geral a apresentar em congresso e em conselho geral;
- 4) Deliberar sobre propostas do local de trabalho a apresentar à assembleia distrital, vinculando os delegados de base às decisões tomadas;
- 5) Deliberar sobre qualquer assunto de interesse para os trabalhadores do respectivo local de trabalho;
- 6) Eleger as mesas eleitorais locais.

## SUBSECÇÃO IV

Órgãos executivos nacionais

### Artigo 23.º

#### Comissão permanente do conselho geral

Compete à comissão permanente do conselho geral:

- 1) Aprovar o seu regulamento de funcionamento interno;
- 2) Participar activamente no cumprimento das decisões do congresso e do conselho geral, propondo, se necessário, medidas para a sua prossecução;
- 3) Acompanhar a actividade dos demais órgãos executivos do STI, propondo-lhes as medidas que entenda úteis à vida sindical;
- 4) Elaborar e propor, para aprovação, ao conselho geral os regulamentos referidos no artigo 68.º;
- 5) Aprovar medidas tendentes a tornar mais eficaz e uniforme a acção sindical a nível distrital e local;
- 6) Pronunciar-se obrigatoriamente sobre todas as matérias de interesse geral no âmbito sindical;
- 7) Elaborar estudos e trabalhos preparatórios sobre as matérias a debater em conselho geral ou a solicitação da direcção nacional;
- 8) Decidir sobre a convocação extraordinária do conselho geral;
- 9) Decidir em 1.ª instância os recursos e impugnações de eleições relativos às decisões da comissão eleitoral;
- 10) Por proposta de qualquer dos seus membros, definir formas de luta a nível nacional, distrital ou local, excepto a greve por período superior a cinco dias;
- 11) Mandar instaurar processos de inquérito e disciplinares, designando de entre os seus membros os respectivos instrutores;
- 12) Aplicar as penas previstas no artigo 58.º;
- 13) Aprovar a aquisição ou alienação de bens patrimoniais de valor superior a 15 % do montante de quotizações cobradas no ano anterior;
- 14) Autorizar transferências de verbas entre rubricas orçamentais;

- 15) Autorizar a realização de empréstimos, tanto internos como externos;
- 16) Decidir sobre a readmissão de sócios que tenham sido expulsos;
- 17) Decidir sobre a realização de referendos;
- 18) Nomear o secretário-geral e o secretário-adjunto do STI;
- 19) Nomear a comissão de gestão que substituirá a direcção nacional ou o conselho fiscal demitidos;
- 20) Lavrar as actas das suas reuniões.

§ único. A execução das decisões favoráveis ou desfavoráveis referidas nos n.ºs 10), 12), 13), 14), 15), 16), 17), 18) e 19) ficará suspensa até deliberação do primeiro conselho geral a realizar, desde que na própria comissão que a tomou um terço dos seus membros requeira, por escrito, a ratificação por aquele órgão deliberativo.

#### Artigo 24.º

##### **Mesa coordenadora**

Compete à mesa coordenadora:

- 1) Convocar, nos termos estatutários e regulamentares, o congresso e o conselho geral, designando o local, a data e a hora de realização;
- 2) Elaborar a proposta da ordem de trabalhos do congresso e do conselho geral;
- 3) Dirigir os trabalhos do congresso e do conselho geral, assegurando o seu bom funcionamento, de acordo com a ordem de trabalhos aprovada, as disposições estatutárias e o regulamento de funcionamento dos órgãos deliberativos;
- 4) Organizar e nomear as comissões que entenda necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos;
- 5) Publicitar todas as decisões do congresso e do conselho geral;
- 6) Lavrar as actas do congresso e do conselho geral, nos prazos de 30 e 15 dias, respectivamente, após a sua realização;
- 7) Acompanhar o cumprimento das decisões do congresso e do conselho geral, comunicando à comissão permanente do conselho geral a sua não execução, para efeitos do n.º 2 do artigo 23.º;
- 8) Convocar a assembleia distrital, no caso previsto no n.º 2 do artigo 45.º;
- 9) Lavrar as actas das suas reuniões.

#### Artigo 25.º

##### **Direcção nacional**

Compete à direcção nacional:

- 1) Representar os trabalhadores, a qualquer nível, em assuntos sindicais, laborais e profissionais;
- 2) Dirigir e coordenar a actividade do STI, de acordo com os estatutos, os regulamentos e as decisões do congresso e do conselho geral;
- 3) Elaborar o orçamento geral anual, o seu relatório e contas e apresentá-los, conjuntamente com o parecer do conselho fiscal, ao conselho geral;
- 4) Organizar, coordenar e dirigir todos os processos reivindicativos, pondo em execução as for-

mas de luta a nível nacional, decididas pelos órgãos competentes;

- 5) Colaborar no apoio logístico com as direcções distritais na execução das formas de luta a nível distrital e local, decididas pelos órgãos competentes;
- 6) Designar os representantes do STI nas organizações em que esteja associado ou federado;
- 7) Sem prejuízo das restantes disposições dos estatutos, publicitar as normas e os regulamentos necessários ao bom funcionamento do STI;
- 8) Prestar periodicamente a todos os órgãos e sócios do STI informação sobre as acções e actividades em curso ou a desenvolver;
- 9) Administrar os bens e gerir os fundos do STI, bem como cumprir todas as tarefas de gestão global, contratando para tal os necessários meios humanos;
- 10) Adquirir ou alienar bens patrimoniais do STI, até ao limite de 15% do montante das quotas cobradas no ano anterior;
- 11) Publicar e distribuir a revista oficial do STI;
- 12) Colaborar com os demais órgãos do STI na prossecução dos interesses sindicais;
- 13) Propor à comissão eleitoral as dotações a conceder para campanha eleitoral das listas candidatas a órgãos executivos nacionais e distritais;
- 14) Propor à comissão permanente do conselho geral a nomeação do secretário-geral e do secretário-adjunto;
- 15) Propor à comissão permanente do conselho geral a realização de referendos;
- 16) Fomentar e apoiar publicações de carácter cultural, social, recreativo e cooperativo de interesse para os trabalhadores;
- 17) Propor à comissão permanente do conselho geral a realização extraordinária do conselho geral;
- 18) Fazer-se representar em qualquer assembleia distrital ou local, com direito a intervenção e sem direito a voto;
- 19) Lavrar as actas das suas reuniões.

#### Artigo 26.º

##### **Conselho fiscal**

Compete ao conselho fiscal:

- 1) Fiscalizar e examinar a contabilidade, contas e respectivos documentos, tanto do sindicato como de qualquer dos seus órgãos;
- 2) Dar parecer ao conselho geral sobre orçamentos e contas apresentados pela direcção nacional;
- 3) Apresentar aos órgãos competentes as propostas que entenda necessárias para a vida e actividade sindical, especialmente no domínio da gestão financeira e patrimonial;
- 4) Lavrar as actas das suas reuniões.

#### Artigo 27.º

##### **Comissão eleitoral**

Compete à comissão eleitoral:

- 1) Dirigir, coordenar e fiscalizar todo o processo e legalidade das eleições para os órgãos executivos nacionais e distritais;

- 2) Assegurar a igualdade de tratamento das listas candidatas a órgãos executivos nacionais e distritais;
- 3) Decidir, por proposta da direcção nacional, as dotações a conceder para campanha eleitoral às listas candidatas a órgãos executivos nacionais e distritais;
- 4) Promover a elaboração dos cadernos eleitorais;
- 5) Apurar o resultado final de eleições para órgãos executivos nacionais e distritais e anunciar as listas vencedoras;
- 6) Decidir sobre os recursos e impugnações sobre eleições;
- 7) Sem prejuízo do n.º 12 do artigo 19.º, marcar a data e dar posse aos órgãos executivos nacionais e distritais;
- 8) Dirigir, coordenar e fiscalizar todo o processo relativo a referendos;
- 9) Nos termos do n.º 9 do artigo 39.º, declarar a nulidade de processos eleitorais;
- 10) Lavar as actas das suas reuniões.

#### Artigo 28.º

##### **Órgãos executivos regionais**

Compete ao conselho coordenador da Região Autónoma dos Açores:

- 1) Coordenar a actividade sindical ao nível da respectiva Região Autónoma;
- 2) Representar os trabalhadores sócios que exerçam a sua actividade profissional na Região Autónoma dos Açores, nomeadamente como interlocutor junto do Governo e restantes órgãos de administração regional, dentro do respeito pelos estatutos e das restantes regras de solidariedade para com a organização sindical a nível nacional.

#### SUBSECÇÃO V

##### **Órgãos executivos distritais**

#### Artigo 29.º

##### **Direcções distritais**

Compete às direcções distritais:

- 1) Representar os trabalhadores a nível distrital em assuntos sindicais;
- 2) Apresentar aos órgãos competentes trabalhos e propostas de qualquer natureza, tendentes a melhorar a vida sindical;
- 3) Prestar aos sócios do distrito, colectiva ou individualmente, todo o apoio e esclarecimentos necessários ao bom conhecimento dos processos reivindicativos e negociais em curso e, bem assim, sobre todas as questões de interesse sindical;
- 4) Com o apoio da direcção nacional, organizar, coordenar e dirigir todos os processos de luta a nível distrital decididos pelos órgãos competentes;
- 5) Nos termos e prazos regulamentares definidos, elaborar os orçamentos distritais a apresentar à direcção nacional para elaboração do orçamento geral, bem como prestar contas;

- 6) Gerir os fundos e bens patrimoniais à sua guarda;
- 7) Representar o sindicato junto dos órgãos de governo distritais, bem como dos demais entes públicos e privados do mesmo nível.

#### Artigo 30.º

##### **Delegações distritais ao conselho geral**

Compete às delegações distritais ao conselho geral:

- 1) Representar o distrito respectivo no conselho geral;
- 2) Colaborar com os demais órgãos nacionais e distritais, na implementação a nível distrital, das decisões e propostas aprovadas pelos órgãos competentes;
- 3) Apresentar e defender no conselho geral as propostas aprovadas em assembleia distrital;
- 4) Apreciar e decidir em conselho geral sobre propostas apresentadas por outros órgãos, mesmo que não tenham sido votadas em assembleia distrital.

#### SUBSECÇÃO VI

##### **Órgãos executivos locais**

#### Artigo 31.º

##### **Delegações de base**

Compete às delegações de base:

- 1) Representar os trabalhadores a nível local em assuntos sindicais;
- 2) Apresentar aos órgãos competentes trabalhos e propostas de qualquer natureza, tendentes a melhorar a vida sindical;
- 3) Prestar aos sócios do local de trabalho, colectiva ou individualmente, todo o apoio e esclarecimentos necessários ao bom conhecimento dos processos reivindicativos e negociais em curso e, bem assim, sobre todas as questões de interesse sindical;
- 4) Com o apoio da direcção distrital, organizar, coordenar e dirigir todos os processos de luta a nível local, decididos pelos órgãos competentes;
- 5) Representar o sindicato junto dos órgãos de administração local, bem como dos demais entes públicos e privados do mesmo nível;
- 6) Distribuir aos sócios o material para esse efeito remetido pelos demais órgãos sindicais;
- 7) Convocar as assembleias de base, elaborar as propostas das suas ordens de trabalhos, orientar os trabalhos e lavar as actas das referidas assembleias.

#### SECÇÃO III

##### **Convocação e funcionamento dos órgãos**

#### SUBSECÇÃO I

##### **Princípios genéricos**

#### Artigo 32.º

##### **Princípio da subordinação estatutária**

Todas as normas e regulamentos do STI e dos seus órgãos, sem excepção, se subordinarão aos princípios

definidos no artigo 3.º, bem como a todas as restantes disposições dos estatutos.

### Artigo 33.º

#### Princípio da regulamentação interna dos órgãos executivos

Com total respeito pelos estatutos e regulamentos anexos aos mesmos, os regulamentos de funcionamento interno dos órgãos executivos conterão, para além do que pelo próprio órgão for julgado conveniente, a competência para a sua convocação, a sua periodicidade de reunião e as suas normas de funcionamento.

1 — A comissão permanente do conselho geral elaborará o seu regulamento de funcionamento interno, que de imediato publicitará a nível nacional.

2 — Todos os restantes órgãos executivos nacionais elaborarão no 1.º mês de mandato os seus regulamentos de funcionamento interno, que de imediato publicitarão a nível nacional.

3 — O conselho coordenador da Região Autónoma dos Açores elaborará os seus regulamentos de funcionamento interno, que publicitará ao nível da respectiva região, enviando ainda, no prazo de cinco dias após a sua aprovação, um exemplar à sede nacional do STI.

4 — Todos os órgãos executivos distritais do STI elaborarão no 1.º mês de mandato os seus regulamentos de funcionamento interno, que de imediato publicitarão ao nível do respectivo distrito, enviando ainda um exemplar à sede do STI.

### SUBSECÇÃO II

#### Convocação dos órgãos deliberativos

### Artigo 34.º

#### Órgãos nacionais

A convocatória dos órgãos deliberativos nacionais será feita pela mesa coordenadora, reunindo-se os mesmos, obrigatoriamente, com a seguinte periodicidade:

- a) A assembleia geral eleitoral reúne ordinariamente a nível nacional para eleição da direcção nacional e do conselho fiscal e a nível distrital para eleição das direcções distritais e extraordinariamente para demitir os referidos órgãos no todo ou em parte;
- b) O congresso reúne ordinariamente de dois em dois anos e extraordinariamente quando requerida a sua convocação por:

Deliberação do conselho geral — 25 % dos sócios no pleno uso dos seus direitos;

- c) O conselho geral reúne ordinariamente nos 1.º e 3.º quadrimestres de cada ano e extraordinariamente quando requerida a sua convocação por:

Qualquer órgão executivo nacional;  
Um terço dos seus membros;  
Cinco direcções distritais;  
10 % dos sócios no pleno uso dos seus direitos.

### Artigo 35.º

#### Órgãos distritais

A convocatória da assembleia distrital será feita pela direcção distrital respectiva, reunindo-se ordinariamente até 10 dias antes de cada conselho geral e extraordinariamente quando requerida a sua convocação por:

Direcção distrital;  
Maioria simples dos delegados de base do distrito em efectividade de funções;  
20 % dos sócios do distrito no pleno uso dos seus direitos;  
Direcção nacional, para debate de assuntos de âmbito distrital.

### Artigo 36.º

#### Órgãos locais

A convocatória da assembleia de base será feita pela delegação de base respectiva, reunindo-se ordinariamente até cinco dias antes da assembleia distrital ordinária ou extraordinária e extraordinariamente quando requerida por:

Delegação de base;  
Um terço dos sócios da respectiva assembleia de base no pleno uso dos seus direitos;  
Direcção nacional e direcção distrital respectiva, para debate de assuntos de âmbito local.

### SUBSECÇÃO III

#### Funcionamento dos órgãos deliberativos

### Artigo 37.º

#### Regulamento de funcionamento

Sem prejuízo das demais disposições dos presentes estatutos, os órgãos deliberativos funcionarão de acordo com o regulamento de funcionamento dos órgãos deliberativos, na parte que lhes for aplicável.

## TÍTULO IV

### Do referendo, eleições e mandatos

#### CAPÍTULO I

##### Referendo

### Artigo 38.º

#### Referendo

1 — Os sócios do Sindicato no pleno uso dos seus direitos poderão ser chamados a pronunciar-se directamente, a título vinculativo, através de referendo, por decisão do congresso ou do conselho geral, a requerimento da direcção nacional.

2 — O referendo só pode ter por objecto questões de relevante interesse sindical que, pela sua natureza, devam ser decididas por todos os sócios.

3 — São excluídas do âmbito do referendo as alterações aos estatutos, bem como as questões e actos de natureza meramente administrativa, orçamental ou financeira.

4 — Cada referendo recairá sobre uma só matéria, devendo as questões ser formuladas em termos de sim ou não, com objectividade, clareza e precisão, num número máximo de perguntas a fixar no regulamento eleitoral, o qual determinará igualmente as demais condições da formulação e efectivação de referendos.

5 — São excluídas a convocação e formulação de referendos entre a publicitação de actos eleitorais para órgãos executivos nacionais e a sua tomada de posse.

## **CAPÍTULO II**

### **Eleições e posses**

#### **Artigo 39.º**

##### **Princípios genéricos**

1 — Sem prejuízo das disposições estatutárias, as eleições regulam-se pelo regulamento eleitoral.

2 — As eleições para qualquer cargo, órgão ou função serão sempre por escrutínio directo e secreto, salvo se efectuadas em órgãos deliberativos e estes decidirem, caso a caso, outra forma de votação.

3 — As eleições para a mesa coordenadora efectuar-se-ão no congresso em que termina o seu mandato.

4 — As eleições para a direcção nacional, conselho fiscal, direcções distritais e delegações de base efectuar-se-ão no último trimestre do seu mandato.

5 — As eleições para as delegações distritais ao conselho geral efectuar-se-ão na assembleia distrital em que termine o seu mandato.

6 — Apenas poderão votar em actos eleitorais a qualquer nível os sócios cuja proposta de sindicalização tenha, nos termos estatutários, dado entrada na sede nacional do STI pelo menos três meses antes do acto eleitoral.

7 — Só poderão ser eleitos para órgãos executivos nacionais, distritais e locais os sócios que tenham essa qualidade ininterruptamente há pelo menos três anos, um ano e seis meses, respectivamente, que nunca tenham sido punidos com qualquer pena sindical.

8 — Os órgãos executivos cessantes apresentarão sempre lista oficial de candidatura às eleições para o mandato seguinte do mesmo órgão.

9 — Sob pena de nulidade do processo eleitoral e sem prejuízo de promoção de eleições dos órgãos não providos, nenhum órgão ou o seu membro em exercício de funções pode apoiar, promover ou de alguma forma interferir favorável ou desfavoravelmente na eleição de qualquer lista para qualquer órgão executivo, em detrimento de outras listas, salvo no caso de listas oficiais de candidatura por si apresentadas e sempre sem qualquer recurso aos meios do sindicato ao seu dispor, enquanto executivo cessante.

#### **Artigo 40.º**

##### **Posses**

1 — A mesa coordenadora tomará posse no congresso que a elegeu.

2 — A direcção nacional, o conselho fiscal e as direcções distritais tomarão posse nos 15 dias que antecedem o início do seu mandato.

3 — As delegações distritais ao conselho geral e os delegados de base tomarão posse na assembleia que os elegeu.

## **CAPÍTULO III**

### **Mandatos**

#### **SECÇÃO I**

##### **Duração dos mandatos**

#### **Artigo 41.º**

##### **Duração**

Os mandatos para os órgãos executivos têm a seguinte duração:

- 1) Mesa coordenadora — quatro anos, com início no final do congresso que a elegeu e termo no final do congresso que proceder a nova eleição;
- 2) Direcção nacional, conselho fiscal, direcções distritais e delegados de base — quatro anos, coincidentes com anos civis;
- 3) Delegações distritais ao conselho geral — quatro anos, com início no final da assembleia distrital que as elegeu e termo no final da assembleia distrital que proceder a nova eleição;
- 4) Sempre que um órgão executivo se demita ou seja demitido, faltando menos de um ano para o termo do seu mandato, o órgão que o substitui verá o seu mandato aumentado desse tempo.

#### **SECÇÃO II**

##### **Demissão e exoneração dos órgãos executivos**

#### **Artigo 42.º**

A demissão ou exoneração da maioria simples dos membros efectivos de um órgão executivo equivale à demissão colectiva do respectivo órgão.

#### **Artigo 43.º**

##### **Demissão ou exoneração da mesa coordenadora**

1 — Se a mesa coordenadora se demitir, manter-se-á em funções até que o conselho geral nomeie a mesa que a substituirá até ao próximo congresso.

2 — No caso de ser proposta a sua demissão pelo conselho geral, a mesa manter-se-á em funções até ao próximo congresso, abrindo-se, neste caso, processo eleitoral para eleição de nova mesa, que apenas se consumará, se se vier a confirmar a demissão, salvo se se atingir também o termo do mandato da mesa coordenadora, caso em que, independentemente da confirmação da demissão, se realizarão sempre as eleições.



3 — Confirmada a demissão pelo congresso, será logo efectuada a eleição da nova mesa, que de imediato tomará posse e iniciará funções, aplicando-se à mesa demitida, se se tiver recandidatado, o disposto no n.º 7 do artigo 39.º

#### Artigo 44.º

##### **Demissão ou exoneração da direcção nacional e do conselho fiscal**

1 — Se a direcção nacional ou o conselho fiscal se demitirem, manter-se-ão em funções até à sua substituição, ficando obrigados ao cumprimento do disposto no n.º 8 do artigo 39.º

2 — Se for proposta a demissão dos órgãos referidos no número anterior, estes manter-se-ão em funções até à publicitação dos resultados da votação da assembleia geral e eleitoral.

3 — Se a assembleia geral e eleitoral confirmar a demissão, o órgão demitido cessará de imediato funções, sendo pela comissão permanente do conselho geral nomeada a comissão que irá assegurar a gestão dos assuntos correntes até à eleição do novo órgão, a promover no prazo de 90 dias.

#### Artigo 45.º

##### **Demissão ou exoneração das direcções distritais**

1 — Com as necessárias adaptações ao nível distrital, aplica-se o disposto no artigo anterior.

2 — As competências que no artigo anterior são cometidas à comissão permanente do conselho geral passam para a assembleia distrital respectiva.

#### Artigo 46.º

##### **Demissão ou exoneração das delegações distritais ao conselho geral**

Se se demitirem ou forem demitidos os delegados de base que integram a delegação distrital ao conselho geral, a direcção distrital respectiva convocará de imediato uma assembleia distrital extraordinária, para eleição de nova delegação distrital.

#### Artigo 47.º

##### **Demissão dos delegados de base**

Se se demitirem ou forem demitidos os delegados de base, a assembleia de base respectiva promoverá de imediato a eleição dos seus substitutos.

#### Artigo 48.º

##### **Substituição e publicitação**

1 — A demissão de qualquer elemento de um órgão executivo nacional ou distrital implica a sua substituição pelo elemento a seguir indicado na lista de candidatura.

2 — Do n.º 1 exceptua-se o tesoureiro, que será substituído pelo elemento consensado em plenário do órgão respectivo.

3 — Toda a substituição implica a imediata publicação ao nível geográfico do órgão respectivo.

### SECÇÃO III

#### Suspensão de mandatos

#### Artigo 49.º

##### **Suspensão temporária**

1 — Qualquer membro de órgão executivo poderá solicitar a suspensão temporária de mandato por motivo de:

- a) Doença;
- b) Caso de força maior da vida privada;
- c) Curso ou concurso profissional;
- d) Actividade política temporária;
- e) Deslocação temporária do seu local de trabalho;
- f) Qualquer outro motivo atendível.

2 — O pedido de suspensão temporária do mandato de membros de órgãos executivos nacionais ou distritais será dirigido à comissão eleitoral, através de carta registada com aviso de recepção.

3 — O pedido de suspensão temporária do mandato de delegados de base será dirigido à assembleia de base respectiva.

4 — A suspensão temporária não provoca a vacatura do lugar, sendo o elemento substituído nas suas funções, também temporariamente, nos termos do artigo 48.º

### TÍTULO V

#### Das quotizações, fundos, orçamento e contas

#### CAPÍTULO I

##### **Quotizações**

#### Artigo 50.º

##### **Quota mensal**

1 — Todos os sócios do STI no activo pagarão mensalmente a quotização fixada pelo congresso, excepto durante o período de suspensão da qualidade de sócio.

2 — Todos os sócios do STI aposentados pagarão mensalmente 50 % da quota fixada nos termos do número anterior.

#### Artigo 51.º

##### **Isenção de quota**

Estão isentos de quota mensal, sem perda dos direitos estatutários:

- 1) Os sócios a prestar serviço militar obrigatório;
- 2) Os sócios que comprovada e justificadamente deixem de receber vencimento;
- 3) Os sócios que apresentem motivo devidamente justificado aceite pela direcção nacional do STI;
- 4) Os sócios honorários.

#### CAPÍTULO II

##### **Fundos**

#### Artigo 52.º

##### **Fundos**

Constituem fundos do STI:

- 1) O produto das quotizações mensais dos sócios;
- 2) Os saldos de cada gerência;

- 3) Os juros de depósitos bancários;
- 4) Os resultados de aplicações financeiras ou de capital, seja qual for a sua natureza;
- 5) Comparticipações em seguros;
- 6) Todas as receitas ou contribuições eventuais ou extraordinárias.

#### Artigo 53.º

##### Aplicação dos fundos

Os fundos do STI têm, obrigatoriamente, a seguinte aplicação:

- 1) Quotizações mensais:
  - a) 55 % para despesas correntes e encargos resultantes da actividade normal do STI;
  - b) 35 % para o fundo de acção social;
  - c) 10 % para o fundo de greve;
- 2) Saldos de cada gerência — reserva para investimento patrimonial mobiliário ou imobiliário;
- 3) Juros de depósitos e resultados de aplicações — reservas do fundo de acção social;
- 4) Comparticipações em seguros e receitas ou contribuições eventuais ou extraordinárias — reservas do fundo de acção social.

### CAPÍTULO III

#### Orçamento e contas

#### Artigo 54.º

##### Orçamento

Sem prejuízo das disposições dos estatutos, o orçamento rege-se-á pelo regulamento orçamental e de contas.

1 — Os orçamentos nacional e distritais obedecerão a modelo uniforme, aprovado pela comissão permanente do conselho geral, por proposta da direcção nacional.

2 — O orçamento nacional autonomizará o orçamento de gestão corrente do orçamento do fundo de acção social.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os orçamentos distritais não poderão ultrapassar em mais de 20 % o total das contas do respectivo distrito relativas ao 2.º ano anterior àquele a que se referem.

4 — Quando existam razões que o justifiquem, os orçamentos distritais poderão exceder o limite referido no número anterior, sem, no entanto, poderem ultrapassar o valor calculado com base na seguinte fórmula:

$$OD = 0,000\ 03 \times N \times RGQ$$

em que:

*OD* é o orçamento distrital;

*N* é o número efectivo de sócios do respectivo distrito;

*RGQ* é a receita global de quotizações do último ano totalmente apurado.

5 — As verbas para aquisição de bens patrimoniais à guarda das direcções distritais, bem como para rendas pagas com sedes distritais, integram o orçamento nacional.

#### Artigo 55.º

##### Contas

1 — As despesas e contas nacionais e distritais subordinam-se ao orçamento e ao respectivo regulamento.

2 — O STI possui contabilidade regularmente organizada, nos termos do Plano Oficial de Contabilidade, e com as necessárias adaptações às suas especificidades.

3 — Não é permitido na contabilidade um atraso superior a 90 dias.

4 — As verbas orçamentadas para as direcções distritais serão pagas em duodécimos, deduzindo-se nestes os saldos positivos transitados de anos anteriores e que tenham ficado na posse das referidas distritais.

5 — A falta de prestação trimestral de contas pelas direcções distritais no prazo de 30 dias após o trimestre a que se referem implica a imediata suspensão de remessa de duodécimos, até regularização, sendo perdidos os duodécimos relativos aos meses completos de atraso.

6 — Todas as despesas serão comprovadas documentalmente, devendo os documentos ou suas fotocópias autenticadas pelo tesoureiro do respectivo órgão acompanhar a prestação de contas.

### TÍTULO VI

#### Do regime disciplinar e das penas

#### Artigo 56.º

##### Regulamento

Sem prejuízo das restantes disposições dos estatutos, o regime disciplinar rege-se-á pelo regulamento de disciplina.

#### Artigo 57.º

##### Processo disciplinar

Nenhuma pena poderá ser aplicada sem processo disciplinar prévio, que revestirá a forma escrita e em que serão asseguradas à parte acusada todas as garantias e meios de defesa legais.

#### Artigo 58.º

##### Penas

1 — Existem as penas de:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão de mandato;
- c) Demissão de cargo ou função;
- d) Suspensão do direito de candidatura ou recandidatura;
- e) Suspensão de sócio;
- f) Expulsão de sócio.

2 — A expulsão de sócio que desempenhe qualquer cargo ou função implica a aplicação cumulativa da pena referida na alínea c) do n.º 1.

3 — As penas referidas nas alíneas *b)* a *f)* do número anterior serão publicitadas.

#### Artigo 59.º

##### Aplicação das penas

1 — A pena de repreensão será aplicada aos sócios que, por negligência, não cumpram sistematicamente os seus deveres de sócio.

2 — A pena de suspensão de mandato será aplicada aos membros de órgãos que não cumpram as obrigações inerentes aos cargos que ocupam. A pena não poderá exceder um ano.

3 — A pena de demissão de cargo ou função será aplicada aos órgãos ou membros de órgãos que gravemente violem as disposições dos estatutos.

4 — A pena de suspensão do direito de candidatura ou recandidatura será aplicada aos órgãos ou membros de órgãos que, por sua própria vontade, não cumpram as decisões dos órgãos deliberativos do STI ou que incorram em infracção ao n.º 8 ou ao n.º 9 do artigo 39.º A pena não poderá exceder quatro anos.

5 — A pena de suspensão de sócio será aplicada aos sócios que expressamente se recusem ao cumprimento dos seus deveres. A pena não poderá exceder dois anos.

6 — A pena de expulsão será aplicada aos sócios que dolosamente pratiquem actos contrários aos princípios dos presentes estatutos, façam pública propaganda contra o STI ou o sindicalismo ou ponham publicamente em causa o bom nome e a dignidade da organização ou de qualquer dos seus órgãos ou membros.

### TÍTULO VII

#### Do fundo de acção social

#### Artigo 60.º

##### Fundo de acção social

1 — O STI possui um fundo de solidariedade designado «Fundo de acção social», com a sigla «FAS», que, sem prejuízo das restantes disposições dos estatutos, se regulamentará pelo regulamento do fundo de acção social.

2 — Os funcionários do STI beneficiarão do FAS desde que para tal optem por descontar no seu vencimento ilíquido mensal a importância equivalente à percentagem para o FAS fixada na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 53.º dos estatutos.

#### Artigo 61.º

##### Objectivos a médio prazo

O FAS tende a ser uma organização tutelada pelo STI e a ele subordinada, mas com autonomia financeira e administrativa e quadro próprio de pessoal, que terá por objectivos o apoio na saúde e educação dos sócios e do seu agregado familiar, ou, em alternativa, do cônjuge e filhos, e a gestão de um fundo de pensões do STI.

### TÍTULO VIII

#### Dos estatutos, dissolução e liquidação

#### CAPÍTULO I

##### Estatutos

#### Artigo 62.º

##### Alteração aos estatutos

1 — Os estatutos do STI poderão ser alterados pontualmente em todos os congressos e globalmente de seis em seis anos, de acordo com uma das seguintes condições:

- a) As propostas serem subscritas por pelo menos 25 associados no pleno uso dos seus direitos;
- b) As propostas serem apresentadas pela direcção nacional ou por uma direcção distrital.

2 — Entende-se por alteração pontual aquela que não exceda a alteração de 10 artigos, com o objectivo único de os adaptar a uma melhor eficácia de funcionamento interno.

3 — A intenção de alterar os estatutos deverá ser comunicada a todos os sócios até 90 dias antes do congresso.

#### CAPÍTULO II

##### Dissolução e liquidação

#### Artigo 63.º

##### Dissolução e liquidação

1 — A dissolução do Sindicato só se verificará depois de aprovada por três quartos dos membros do congresso expressamente convocado para esse fim e posteriormente ratificada em referendo por, pelo menos, três quartos dos votos expressos pelos sócios.

2 — O congresso que aprovar a dissolução definirá obrigatoriamente os termos em que ela se processará e o destino a dar a todos os bens e património do Sindicato.

### TÍTULO IX

#### Disposições diversas

#### Artigo 64.º

##### Responsabilidade solidária

1 — As decisões dos órgãos executivos serão tomadas por maioria simples do número de membros presentes que os constituam estatutariamente, respondendo todos os membros solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado, salvo se tiverem votado expressamente contra a deliberação.

2 — Os membros dos órgãos executivos respondem individualmente pelos actos e acções não aprovados pelo colectivo do órgão ou desconhecido deste.

3 — Para que o STI fique obrigado é necessário que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, três membros do órgão executivo competente para a realização do acto.

#### Artigo 65.º

##### **Constituição de mandatários**

1 — Os órgãos executivos poderão constituir mandatários para a prática de actos da sua competência, com carácter de continuidade ou não, devendo fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

2 — A constituição de mandatário será sempre publicitada.

#### Artigo 66.º

##### **Representação em juízo**

Em juízo, o STI será representado pelo presidente do órgão responsável pela decisão controvertida ou estatutariamente competente para a tomada dessa decisão.

#### Artigo 67.º

##### **Casos omissos**

Os casos omissos aos presentes estatutos, bem como aos seus regulamentos anexos, serão regulados subsidiariamente pelas disposições legais aplicáveis e, na sua falta, por deliberação do congresso, e, entre congressos, por deliberação do conselho geral.

#### Artigo 68.º

##### **Regulamentos anexos**

Serão elaborados, de acordo com os presentes estatutos:

- 1) O regulamento de funcionamento dos órgãos deliberativos;

- 2) O regulamento eleitoral;
- 3) O regulamento orçamental, de contas e despesas;
- 4) O regulamento de disciplina;
- 5) O regulamento do fundo de acção social;
- 6) O regulamento de sócios;
- 7) O regulamento do apoio jurídico aos sócios;
- 8) O regulamento de apoio às actividades de índole cultural, desportiva e recreativa;
- 9) O regulamento do fundo de greve.

## TÍTULO X

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 69.º

##### **Regulamentos**

1 — Os regulamentos internos de funcionamento dos órgãos executivos serão elaborados e publicitados nos 30 dias seguintes à entrada em vigor dos estatutos.

2 — Os regulamentos anexos referidos no artigo 68.º serão apresentados para aprovação ao primeiro conselho geral a realizar após o congresso que aprovou os estatutos.

#### Artigo 70.º

##### **Entrada em vigor**

Os presentes estatutos entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2001, ou na data da sua publicação, se posterior.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 21 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 96/2000, a fl. 45 do livro n.º 1.

## II – CORPOS GERENTES

**Sind. Nacional dos Quadros Técnicos Bancários — Eleição em 6 de Maio de 2000 para o mandato de 2000-2003.**

##### **Mesa da assembleia geral**

Dr. Joaquim Manuel Gomes da Costa, sócio n.º 631, Banco Português do Atlântico, subdirector, Lisboa, bilhete de identidade n.º 3292545.

Dr. Rui Daniel Rodrigues de Freitas Sousa, sócio n.º 1517, Banco Espírito Santo, director, Lisboa, bilhete de identidade n.º 2022108.

Dr. Joaquim Esteves Saloio, sócio n.º 763, Banco Espírito Santo, técnico, Lisboa, bilhete de identidade n.º 4052234.

##### **Suplente:**

Dr.<sup>a</sup> Paula Cristina M. Gomes Oliveira e Silva, sócia n.º 1797, Crédito Predial Português, procuradora, Porto, bilhete de identidade n.º 7381372.

##### **Conselho geral**

Dr. Francisco Xavier Themudo de Castro da Costa Macedo, sócio n.º 2287, Crédito Predial Português, assistente de direcção, Lisboa, bilhete de identidade n.º 6674785.

Dr. Manuel Freitas Gil, sócio n.º 3129, Banco Totta & Açores, director-adjunto, Lisboa, bilhete de identidade n.º 4505482.

Dr. Constâncio Arnaldo Barros dos Reis, sócio n.º 6579, Banco Pinto & Sotto Mayor, director, Lisboa, bilhete de identidade n.º 00063727.

Dr. Luís Jesus Correia, sócio n.º 632, Banco Totta & Açores, subdirector, Lisboa, bilhete de identidade n.º 0504937.

Victor Terêncio Agostinho, sócio n.º 93, Banco Espírito Santo, gerente de zona, Lisboa, bilhete de identidade n.º 0313864.

André das Dores Domingues Pereira, sócio n.º 162, Caixa Geral de Depósitos, gerente (reformado), Lisboa, bilhete de identidade n.º 4640943.

Rui Ribeiro Gouveia de Almeida, sócio n.º 3106, Crédito Predial Português, chefe de secção, Lisboa, bilhete de identidade n.º 302947.

Joaquim Manuel das Neves Ribeiro, sócio n.º 671, Banco Espírito Santo, chefe de serviço (reformado), Porto, bilhete de identidade n.º 1669038.

Dr. José Vasques Teixeira de Lencastre, sócio n.º 4298, Servibanca, técnico, Porto, bilhete de identidade n.º 3842561.

António da Silva Rebelo Pinheiro, sócio n.º 703, Banco Espírito Santo, gerente, Aveiro, bilhete de identidade n.º 1663473.

Jorge Rolo Fernandes, sócio n.º 1509, Banco Totta & Açores, subdirector, Lisboa, bilhete de identidade n.º 4882724.

Dr. Luís Fernando da Silva Rocha, sócio n.º 1002, Banque Nationale de Paris, director, Porto, bilhete de identidade n.º 6485935.

Dr.<sup>a</sup> Manuela Paula da Silva Marques, sócia n.º 1778; Banco Português de Investimento, directora-adjunta, Porto, bilhete de identidade n.º 6860650.

Rui Manuel de Pinho Ferreira Dias, sócio n.º 3846, Crédito Predial Português, gerente, Porto, bilhete de identidade n.º 1451647.

Maria Gabriela Coutinho M. Moura Daniel, sócia n.º 2484, Banco Totta & Açores, subchefe administrativo, Lisboa, bilhete de identidade n.º 322556.

Dr. José Fernandes Monteiro, sócio n.º 2206, Banco Nacional Ultramarino, gerente, Oeiras, bilhete de identidade n.º 4317651.

José Manuel de Paula e Silva, sócio n.º 2624, Banco Bilbao Viscaya Argentária, gerente, Gondomar, bilhete de identidade n.º 3306100.

Miguel Rocha de Carvalho, sócio n.º 2723, Banco Nacional Ultramarino, chefe de serviço (reformado), Porto, bilhete de identidade n.º 1695314.

#### Direcção

Dr. Afonso Pires Diz, sócio n.º 174, Banco Espírito Santo, técnico, Lisboa, bilhete de identidade n.º 1439602.

João da Rocha Oliveira e Silva, sócio n.º 18, Crédito Predial Português, director (reformado), Porto, bilhete de identidade n.º 1671682.

Dr. Horácio Andrade Pereira, sócio n.º 548, Caixa Geral de Depósitos, subchefe de secção, Lisboa, bilhete de identidade n.º 0512603.

Euclides José da Costa Fernandes, sócio n.º 559, Banco Pinto & Sotto Mayor, gerente (reformado), Lisboa, bilhete de identidade n.º 804744.

Maria Cesaltina Henriques Inácio, sócia n.º 600, Banco Espírito Santo, secretária (reformada), Lisboa, bilhete de identidade n.º 0323936.

Carlos Luís Justo Santos Marques, sócio n.º 26, Banco Espírito Santo, chefe de serviço, Lisboa, bilhete de identidade n.º 1084556.

Dario Alves Águia, sócio n.º 881, Banco Pinto & Sotto Mayor, inspector, Porto, bilhete de identidade n.º 1888995.

José António Martins Vale, sócio n.º 1918, Caixa Geral de Depósitos, gerente, Lisboa, bilhete de identidade n.º 1297336.

Dr. Victor Emanuel de Almeida, sócio n.º 14, Banco Espírito Santo, gerente, Lisboa, bilhete de identidade n.º 1313925.

#### Suplentes:

Dr. Paulo Manuel Bessa dos Santos, sócio n.º 3456, Banco Espírito Santo, técnico, Porto, bilhete de identidade n.º 6623469.

Hermenegildo Raimundo Dorcas Coelho, sócio n.º 4459, Banco Pinto & Sotto Mayor, subgerente, Coimbra, bilhete de identidade n.º 8019383.

#### Conselho fiscal

Dr. José Fernando Alves de Oliveira Costa, sócio n.º 34, Banco BPI, director, Lisboa, bilhete de identidade n.º 00090021.

Luís António Bento da Silva Rosa, sócio n.º 676, Banco Espírito Santo, procurador (reformado), Lisboa, bilhete de identidade n.º 9758225.

Dr.<sup>a</sup> Ana Cristina da Silva Dias Gouveia, sócia n.º 1046, Barclays Bank, analista de informática, Lisboa, bilhete de identidade n.º 7550363.

#### Suplentes:

Maria da Graça Antunes da Costa Esteves, sócia n.º 535, Banco Totta & Açores, secretária, Lisboa, bilhete de identidade n.º 2024305.

Carla Maria Saraiva de Magalhães, sócia n.º 4305, Banco Nacional de Crédito Imobiliário, subchefe administrativo de estabelecimento, Porto, bilhete de identidade n.º 9758225.

#### Conselho de disciplina

Carlos Manuel Matos Ferreira, sócio n.º 877, Banco Espírito Santo, chefe de serviço (reformado), Porto, bilhete de identidade n.º 0987335.

Dr. Luís Alberto Ferraz da Silva, sócio n.º 1752, Crédit Lyonnais Portugal, técnico (reformado), Porto, bilhete de identidade n.º 3584209.

Engenheiro Francisco José Patronilho d'Almada Burquette, sócio n.º 6947, IFADAP, director, Lisboa, bilhete de identidade n.º 500658.

#### Suplentes:

Jorge Manuel André Rodrigues, sócio n.º 5452, Banco Comercial Português, gerente, Lisboa, bilhete de identidade n.º 5035929.

José Joaquim de Sá, sócio n.º 847, Banco Espírito Santo, chefe de secção (reformado), Lisboa, bilhete de identidade n.º 0904403.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 21 de Abril de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 97, a fl. 45 do livro n.º 1.

**Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul — Eleição em 29 e 31 de Maio de 2000 para o mandato de 2000-2003.**

**Mesa da assembleia geral**

- Francisco Joaquim Esperança Chaveiro, filiado n.º 4624, 57 anos, morador na Travessa do Abacaxi, 10, Bairro da Brejoeira, Brejos de Azeitão, motorista de serviços públicos na Belos Transportes, S. A., Setúbal.
- Marcial Joaquim Marques Pardal, filiado n.º 2034, 60 anos, morador na Rua Transversal, 7, Bairro do Bacelo, Évora, instrutor da Escola de Condução A Nova Eborense, Évora.
- José Manuel Pires Guerreiro, filiado n.º 4802, 49 anos, morador na Quinta do Conde, lote 57, 3.º, A, Paivas, Amora, fiscal na Transportes Sul do Tejo.
- Henrique Licínio Cruz Lopes, filiado n.º 8596, 34 anos, morador na Rua de Foros de Amora, 167, 1.º, C, Foros de Amora, motorista de serviços públicos na Transportes Sul do Tejo, S. A., Centro Sul.

**Direcção**

- Abel Carlos de Medina, filiado n.º 7532, 52 anos, morador na Urbanização de São Sebastião, lote 32, 2.º, direito, Moita, motorista na CIMENTRANS, Setúbal.
- António Manuel Jesus Guerreiro, filiado n.º 8629, 33 anos, morador na Rua de 25 de Abril, 37, Cruz de Pau, motorista de serviços públicos na Transportes Sul do Tejo, S. A., Laranjeiro.
- António Miguel Clara Maltez, filiado n.º 5688, 45 anos, morador na Urbanização de Jardim Aires, Rua do Parque, lote 78, 2.º, direito, Aires, motorista de serviços públicos na Belos Transportes, S. A., Setúbal.
- Armindo Antunes Mendes, filiado n.º 7628, 54 anos, morador na Praceta de Ribeiro Sanches, 2, 10.º, A, Barreiro, motorista de serviços públicos na Transportes Sul do Tejo, S. A., Barreiro.
- Augusto Rodrigues Vaz, filiado n.º 4081, 48 anos, morador na Avenida de Jaime Cortesão, 79, 1.º, letra D, Setúbal, motorista de serviços públicos na Covas & Filhos, L.<sup>da</sup>, Sesimbra.
- Custódio José Magalhães, filiado n.º 6077, 49 anos, morador na Travessa da Boa Hora, 4, 1.º, direito, Setúbal, fiscal na Belos Transportes, S. A., Setúbal.
- Eduardo Travassos Pereira, filiado n.º 1736, 54 anos, morador na Rua de Fernão de Magalhães, 5, 2.º, direito, Seixal, motorista de serviços públicos na Transportes Sul do Tejo, S. A., Paio Pires.
- Inocêncio António Aranha Remexido, filiado n.º 3736, 48 anos, morador na Rua de Salvador Allende, 8, 1.º, esquerdo, Bairro Social, Beja, montador de pneus na Eva Transportes, S. A., Beja.
- João António Mendes Recto, filiado n.º 6524, 53 anos, morador na Rua da Escola, Pátio Tapadinhas, 7, Évora, bilheteiro na Belos Transportes, S. A., Évora.
- João Manuel Conceição Saúde, filiado n.º 8371, 37 anos, morador na Rua de Cândido dos Reis, 25, 2.º, Seixal, mecânico auto na Transportes Sul do Tejo, S. A., Laranjeiro.

- João Manuel Pereira Santo António, filiado n.º 3601, 53 anos, morador na Rua Valverde, lote 1, 14, 4.º, esquerdo, Setúbal, motorista na LISNAVE, Setúbal.
- Leonel Afonso Encarnação, filiado n.º 5144, 43 anos, morador na Rua do Almirante Reis, 7, Azeitão, mecânico na Belos Transportes, S. A., Azeitão.
- Manuel Duarte Rocha, filiado n.º 4305, 54 anos, morador na Rua do General Humberto Delgado, 10, 3.º, esquerdo, Fogueteiro, recebedor na Transportes Sul do Tejo, S. A., Cacilhas.
- Manuel Maria Quitério Costa, filiado n.º 6500, 52 anos, morador na Rua Principal, 10, Montinho, Santo António de Alcorrego, ajudante de motorista na LAC-TOGAL, Avis.
- Mário Fernando Perdigão Oliveira, filiado n.º 8678, 40 anos, morador no Largo de Manuel Arriaga, 7, 3.º, C, Trafaria, motorista de serviços públicos na Transportes Sul do Tejo, S. A., Cacilhas.
- Norberto Porfírio Coelho Tainhas, filiado n.º 5974, 53 anos, morador na Rua de Andrade Corvo, 20, Ven-das de Azeitão, motorista de serviços públicos na Belos Transportes, S. A., Setúbal.
- Rui Manuel Portugal Batista, filiado n.º 8457, 35 anos, morador na Rua do Dr. Miguel Homem Sampaio e Melo, 14, rés-do-chão, frente, Setúbal, motorista de serviços públicos na Belos Transportes, S. A., Setúbal.
- Vítor Manuel Cavalinhas, filiado n.º 4642, 44 anos, morador na Rua do Santo Condestável, 11, 2.º, esquerdo, Fogueteiro, escriturário na Transportes Sul do Tejo, S. A., Laranjeiro.
- Vítor Manuel Rosa Reis, filiado n.º 8615, 33 anos, morador na Quinta Grande, Pinas, 17, Évora, mecânico auto na Belos Transportes, S. A., Évora.

**Suplentes:**

- Armindo Rato Veiga Marques Caldeira, filiado n.º 6414, 43 anos, morador na Rua de Timor, 24, Palmela, motorista de serviços públicos na Belos Transportes, S. A., Palmela, Setúbal.
- Narcindo Magalhães Silva, filiado n.º 5819, 51 anos, morador na Rua do Major Pedroso Gamito, 9, rés-do-chão, Setúbal, motorista na CIMENTRANS, Setúbal.
- Maria Clementina Cavaco Gonçalves Quintino, filiada n.º 4661, 51 anos, moradora no Bairro das Barreiras, bloco I, rés-do-chão, A, Montijo, servente de limpeza na Transportes Sul do Tejo, S. A., Montijo.
- José Domingos Silva Ferro, filiado n.º 7789, 51 anos, morador no Bairro da Atalaia Norte, 184, Vila Nova de Santo André, motorista na Sérgio Costa Santos e Caio Santos, Sines.
- João Maria Filipe Morais, filiado n.º 6289, 57 anos, morador na Rua dos Cafés, 11, Cais, Urra, motorista de serviços públicos na Belos Transportes, S. A., Portalegre.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 26 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 98, a fl. 45 do livro n.º 1.

**ASSIFECO — Assoc. Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial — Eleição  
em 3 de Junho de 2000 para o mandato de quatro anos**

**Assembleia geral**

Cargo	Nome	Bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo	Local de trabalho (estação da CP)
Presidente .....	Carlos Alberto Mendes Lamaroso ....	6443290	19 de Janeiro de 2000 ...	Santarém .....	Abrantes.
1.º secretário ....	Perfeito Dias Branco .....	4591399	7 de Janeiro de 1998 ....	Santarém .....	Abrantes.
Vogal .....	Túlio Manuel Pereira da Costa .....	8811692	11 de Maio de 1995 .....	Lisboa .....	Santa Apolónia.
Suplente .....	Manuel João Honorato dos Santos Fezes Ribeiral.	6955674	7 de Julho de 1995 .....	Lisboa .....	Santa Apolónia.
Suplente .....	Luís Miguel Pereira Marques .....	7364520	25 de Março de 1997 ....	Santarém .....	Santa Apolónia.

**Direcção**

Cargo	Nome	Bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo	Local de trabalho (estação da CP)
Presidente .....	Lino Pereira das Neves .....	1457462	2 de Agosto de 1990 .....	Lisboa .....	Aveiro.
Vice-presidente ...	Álvaro José Roque Aniceto .....	8537957	26 de Outubro de 1998 ...	Lisboa .....	Coimbra.
Secretário .....	Edgar Jorge Pereira Araújo .....	6095167	2 de Janeiro de 1996 ....	Aveiro .....	Aveiro.
Tesoureiro .....	José Carlos da Silva Marques .....	6628732	26 de Fevereiro de 1997	Aveiro .....	Aveiro.
Vogal .....	Joaquim António Amador Carvalho ...	6236969	31 de Dezembro de 1996	Santarém .....	Campolide.
Vogal .....	Helena Maria Gonçalves da Silva Sousa	6606667	31 de Março de 2000 ....	Lisboa .....	Santa Apolónia.
Vogal .....	Vítor Fidalgo Lourenço Matias .....	7394969	15 de Dezembro de 1999	Coimbra .....	Coimbra B.
Suplente .....	José Luís Canau Dias Rufino .....	6238529	8 de Abril de 1998 .....	Santarém .....	Entroncamento.
Suplente .....	Amélia da Conceição Pardal Moisés ...	2214661	29 de Fevereiro de 1996	Faro .....	Faro.
Suplente .....	Luís Filipe Ferreira da Silva .....	100313118	14 de Agosto de 1997 ....	Aveiro .....	Aveiro.
Suplente .....	João Paulo Ferreira de Almeida Morgado.	10355143	23 de Setembro de 1997	Coimbra .....	Aveiro.

**Conselho fiscal**

Cargo	Nome	Bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo	Local de trabalho
Presidente .....	Sérgio Moita das Neves .....	10554123	28 de Outubro de 1995 ...	Lisboa .....	Coimbra.
Relator .....	Fernando Pereira Nunes Curto .....	4248920	27 de Outubro de 1997 ...	Coimbra .....	Figueira da Foz.
Vogal .....	Nuno Eduardo da Costa Pott Larsen ...	10042444	27 de Outubro de 1997 ...	Lisboa .....	Santa Apolónia.
1.º suplente .....	Pedro Miguel Ferreira Aires .....	10775517	6 de Outubro de 1999 ....	Coimbra .....	Pampilhosa.
2.º suplente .....	José Manuel Duarte Ventura .....	7058494	18 de Maio de 1999 .....	Coimbra .....	Pombal.

**Conselho de disciplina**

Cargo	Nome	Bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo	Local de trabalho (estação da CP)
Presidente .....	Alberto Manuel Trigo .....	2726520	28 de Janeiro de 1991 ...	Lisboa .....	Ovar.
1.º vogal .....	Marcos Lino Vasconcelos .....	7054135	3 de Fevereiro de 1997 ...	Lisboa .....	Porto São Bento.
2.º vogal .....	José Marques da Costa .....	2716957	31 de Julho de 1997 .....	Porto .....	Porto São Bento.
1.º suplente .....	Manuel Santos Costa Branco .....	611454	30 de Maio de 1996 .....	Coimbra .....	Coimbra.
2.º suplente .....	Maria Rita Oliveira Costa .....	5505093	9 de Março de 1998 .....	Lisboa .....	Santa Apolónia.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 26 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 100/2000, a fl. 45 do livro n.º 1.

SIPPEB — Sind. dos Professores do 1.º Ciclo do Ensino Básico — Eleição em 26 de Maio de 2000 para o mandato de três anos.

Secretariado regional de Oeiras/Algés

Maria da Silva Oliveira Preguiça, professora da Escola n.º 1 de Alcabideche, bilhete de identidade n.º 1279352, do Arquivo de Identificação de Lisboa; professora do quadro geral.

Fernanda Abólia Maria Ferreira Castilho Macedo, professora da Escola n.º 1 de Alcabideche, bilhete de identidade n.º 7727377, do Arquivo de Identificação de Lisboa; professora do quadro geral.

Josefina Maria de Jesus Maravilhas, professora da Escola Básica do Cobre, Cascais, bilhete de identidade n.º 3321919, do Arquivo de Identificação de Lisboa; professora do quadro geral.

Maria Otilia de Oliveira Jerónimo e Costa, professora da Escola n.º 2 de Sintra, bilhete de identidade n.º 993393/0, do Arquivo de Identificação de Lisboa; professora do quadro geral.

Maria Teresa Franco Basilio Lopes Botelho Cardona Malhado, professora da Escola n.º 3 de Albarraque, bilhete de identidade n.º 86220620, do Arquivo de Identificação de Lisboa; professora do quadro geral.

Luciano Manuel Pereira da Silva Alves, professor da Escola n.º 5 da Baixa da Banheira, bilhete de identidade n.º 9806465, do Arquivo de Identificação de Lisboa; professor do QDV.

Ana Paula Gonzaga da Cruz Clemente, professora da Escola n.º 3 de Almada, bilhete de identidade n.º 7692678, do Arquivo de Identificação de Lisboa; professora do quadro geral.

Joaquim César de Azevedo Barros, professor da Escola de Ruios n.º 2 de Vendoma, Paredes, bilhete de identidade n.º 3464832, do Arquivo de Identificação de Lisboa; professor do quadro geral.

Maria Helena dos Santos Simões, professora da Escola EB1 de Mafra, bilhete de identidade n.º 2522912, do Arquivo de Identificação de Lisboa; professora do quadro geral.

Maria de Fátima de Oliveira Marques Mendanha, professora da Escola Secundária de Amato Lusitano de Castelo Branco, bilhete de identidade n.º 2438581, do Arquivo de Identificação de Lisboa; professora do quadro definitivo.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 27 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 101/2000, a fl. 45 do livro n.º 1.

## ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

### I - ESTATUTOS

**Confederação das Organizações Representativas da Pesca Artesanal — Associações e Organizações de Produtores.**

Estatutos aprovados em assembleia constituinte de 5 de Fevereiro de 2000.

#### CAPÍTULO I

##### Artigo 1.º

##### Designação

1 — Com base no Decreto-Lei n.º 215-C/75, é criada a Confederação das Organizações Representativas da Pesca Artesanal — Associações e Organizações de Produtores, adiante designada por CORPA, sem fins lucrativos, e durará por tempo indeterminado.

2 — A CORPA tem a sua sede em Sesimbra, podendo esta ser transferida para qualquer outra localidade, mediante deliberação da assembleia geral.

3 — A CORPA poderá estabelecer delegações ou outras formas de representação na sede de qualquer outro membro associado.

##### Artigo 2.º

##### Objecto

A CORPA tem por objecto promover a formação profissional, apoio técnico, jurídico, financeiro e o desenvolvimento das actividades de produção, transformação, comercialização de pescado em todas as suas componentes e a representação dos interesses comuns dos seus membros a nível interno e externo.



### Artigo 3.º

#### Atribuições

A fim de prosseguir os seus objectivos de representação interna e externa, são atribuições da CORPA:

- 1) Promover o aprofundamento e normalização das relações entre todos os seus membros;
- 2) Efectuar e colaborar nos estudos que visem dinamizar o sector;
- 3) Acompanhar, propor e emitir parecer, nas iniciativas legislativas;
- 4) Representar e defender os interesses específicos das organizações associadas, por forma a garantir-lhes adequada protecção nos domínios expressos no artigo 2.º, prestando-lhes apoio directo e colaborando para esse efeito, activamente, com os órgãos estaduais competentes;
- 5) Intervir em negociações colectivas de trabalho e celebrar convenções colectivas nos termos da lei e do mandato que lhe vier a ser outorgado pelas entidades integradas.

### Artigo 4.º

#### Membros

Os membros da CORPA são constituídos por associados e contribuintes.

a) São associados as organizações representativas de produtores, associações de armadores da pesca artesanal e organizações de produtores da actividade da pesca artesanal.

b) São contribuintes as empresas do sector que não sejam associados e aquelas que nelas estejam inscritas.

### Artigo 5.º

#### Admissão

1 — A admissão far-se-á mediante solicitação escrita das interessadas, dirigida à direcção.

2 — A direcção decidirá da admissão do novo associado no prazo de 30 dias a contar da data de recepção da proposta.

3 — A proposta de admissão deverá ser acompanhada de um exemplar dos estatutos, de uma relação das empresas associadas, bem como, sendo o caso disso, da relação dos navios que a integram, com a indicação da tonelagem de arqueação bruta e número de tripulantes matriculados.

4 — Da deliberação que a recuse cabe recurso para a assembleia geral, que poderá ser interposto pelo candidato.

O recurso será interposto no prazo de 10 dias após a notificação oficial da decisão.

### Artigo 6.º

#### Direitos dos associados

1 — Os direitos dos associados são, entre outros, os seguintes:

- a) Beneficiar em termos a definir no regulamento interno do apoio e da assistência técnica, eco-

nómica e jurista da CORPA e das iniciativas tomadas no seu âmbito;

- b) Beneficiar dos fundos constituídos pela CORPA, de acordo com as respectivas finalidades, nos termos que vierem a ser regulamentados;
- c) Ser representados pela CORPA perante quaisquer entidades públicas, privadas ou associativas, nacionais ou internacionais, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho e em todos os demais assuntos que envolvam interesse de ordem geral, sectorial ou regional;
- d) Colher informações respeitantes ao funcionamento da CORPA, nos termos do regulamento interno;
- e) Solicitar a sua admissão conforme estipulado sobre a matéria nestes estatutos;
- f) Designar os seus representantes na CORPA.

2 — São ainda direitos dos associados:

- a) Participar e votar nas reuniões da assembleia geral;
- b) Respeitar o regulamento interno nos artigos de eleições para os cargos nos órgãos sociais da CORPA;
- c) Propor à assembleia geral a realização de projectos ou programas específicos, destinados à prossecução dos fins da CORPA;
- d) Nas propostas da alínea c) do número anterior devem os associados proponentes indicar quais de entre eles são os responsáveis pelo apoio técnico e financeiro dos projectos e programas, sempre que os mesmos não possam ser levados a cabo através dos meios próprios da CORPA.

### Artigo 7.º

#### Deveres dos associados e contribuintes

São os seguintes os deveres dos associados e contribuintes:

- a) Cumprir as deliberações dos órgãos sociais da CORPA e colaborar na sua execução;
- b) Contribuir financeiramente para a CORPA nos termos previstos neste estatuto e no regulamento interno;
- c) Contribuir em geral para o bom funcionamento da CORPA;
- d) Remeter à CORPA, após a aprovação em assembleia geral, os mapas de colocação à venda de todas as empresas associadas, mensais, exemplares dos respectivos relatórios, contas e orçamentos, e prestar todas as informações que lhes sejam solicitadas e que se mostrem necessárias à prossecução do objectivo da Confederação;
- e) Tais como cumprir as disposições exigidas de acordo com as regras estabelecidas;
- f) Comunicar à CORPA qualquer alteração que ocorra no seu âmbito de representação;
- g) Desempenhar os cargos para que forem designados, nos termos dos estatutos, salvo escusa considerada justificada pela assembleia geral;
- h) Assegurar o apoio técnico e financeiro aos projectos e programas específicos que, como tal, sejam aprovados em assembleia geral e a que se tenham vinculado.

## Artigo 8.º

### Perda de qualidade

1 — Perdem a qualidade de associados e contribuintes:

- a) Aqueles que voluntariamente manifestem tal intenção, notificando por escrito à CORPA tal decisão;
- b) Aqueles que tenham sido excluídos nos termos do artigo 9.º

2 — Compete à direcção declarar a perda dessa qualidade.

3 — No caso da alínea a) do n.º 1, a notificação deverá ser acompanhada da liquidação das quotizações vencidas e das referentes aos três meses seguintes.

## Artigo 9.º

### Disciplina

1 — Constitui infracção disciplinar, punível nos termos destes artigo e do seguinte, o não cumprimento, por parte dos associados e contribuintes, de qualquer dos deveres referidos no artigo 7.º

2 — Compete à direcção a instrução dos processos disciplinares e a aplicação das sanções a que se refere o artigo seguinte, com a possibilidade de recurso para a assembleia geral.

3 — O arguido dispõe sempre de 15 dias, contados da data da notificação dos factos de que é acusado, para apresentar a sua defesa por escrito.

## Artigo 10.º

### Sanções

1 — As sanções aplicáveis nos termos do artigo anterior são as seguintes:

- a) Advertência;
- b) Multa até ao montante de seis meses de quotização;
- c) Exclusão.

2 — A sanção prevista na alínea c) do número anterior só será aplicada aos casos de violação dos seus deveres.

## CAPÍTULO II

### Organização

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

## Artigo 11.º

### Órgãos sociais

São órgãos sociais da CORPA:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

## Artigo 12.º

### Eleições

1 — Os titulares dos órgãos sociais são nomeados de acordo com o estipulado pelo regulamento interno por um período de três anos.

2 — Os membros eleitos respeitarão o processo definido em regulamento interno, aprovado em assembleia geral, mediante proposta da direcção.

## Artigo 13.º

### Deliberações

1 — Cada sócio terá direito a um voto.

2 — Na mesa da assembleia geral, na direcção e no conselho fiscal, cada um dos membros tem direito a um voto, tendo o respectivo presidente voto de desempate.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

## Artigo 14.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sociais.

2 — A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso dirigido a cada um dos associados com a antecedência mínima de 15 dias e nela se indicarão o dia, hora e local da reunião e respectiva ordem de trabalhos.

3 — A comparência de todos os associados sanciona quaisquer irregularidades da convocação, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia.

4 — Os associados credenciarão os elementos que os representam em cada assembleia.

5 — Cada sócio poderá representar, para além de si, mais dois associados desde que se encontre mandatado para o efeito.

6 — A assembleia geral, uma vez reunida e antes de entrar na ordem de trabalhos, poderá discutir, sem carácter deliberativo, quaisquer assuntos de interesse para a CORPA durante meia hora, prorrogável por deliberação da assembleia.

## Artigo 15.º

### Funcionamento

1 — A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que esteja presente e representado, pelo menos, metade dos associados.

2 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, pode a assembleia funcionar, em segunda convocatória, meia hora depois da hora marcada para a primeira, com qualquer número de associados presentes.

## Artigo 16.º

### Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Compete ao presidente da mesa convocar a assembleia nos termos estatutários, dirigir os respectivos trabalhos, dar posse aos titulares dos órgãos sociais e garantir o estipulado no regulamento interno dos actos eleitorais.

## Artigo 17.º

### Competências

1 — Eleger e destituir os membros da mesa da assembleia geral e os titulares dos restantes órgãos.

2 — Apreçar e deliberar sobre o orçamento, as contas e o relatório da direcção, bem como o parecer do conselho fiscal.

3 — Deliberar sobre as alterações aos estatutos.

4 — Aprovar os regulamentos internos.

5 — Tomar posição sobre qualquer assunto de interesse para o sector da pesca artesanal na prossecução do objecto social da CORPA.

6 — Deliberar sobre os critérios a adoptar na fixação das jóias e quotização dos membros.

## Artigo 18.º

### Reuniões

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano:

- a) Até 31 do mês de Março, para discussão e votação do relatório e contas do exercício findo;
- b) Até 31 de Novembro, para discussão e votação do orçamento para o ano seguinte.

2 — A assembleia geral reúne ordinariamente de três em três anos, até 31 de Dezembro, para substituição dos órgãos sociais.

3 — A assembleia geral reúne extraordinariamente:

- a) A convocação do seu presidente, por sua iniciativa ou como consequência de solicitação que ao mesmo tenha sido feita pela direcção ou pelo conselho fiscal;
- b) Mediante pedido fundamentado dirigido ao presidente e subscrito pelo menos por 30% dos associados.

## SECÇÃO III

### Direcção

## Artigo 19.º

### Composição

A direcção é composta por cinco membros, sendo um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário, um vogal e dois suplentes.

## Artigo 20.º

### Funcionamento

1 — A direcção reunirá, em princípio, quinzenalmente, em sessão ordinária e, extraordinariamente, sempre que for convocada pelo presidente.

2 — A direcção só pode deliberar estando presente a maioria dos seus membros.

3 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade.

## Artigo 21.º

### Competência

Compete à direcção:

- 1) Representar a CORPA em juízo e fora dela;
- 2) Manter organizados e dirigir os serviços da CORPA, contratando para tal o pessoal necessário;
- 3) Prosseguir os objectivos da CORPA, determinar os meios da sua realização, adquirir bens móveis e imóveis, incluindo equipamento e viaturas automóveis e dar conta à assembleia geral dos resultados obtidos;
- 4) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- 5) Tomar as suas decisões por forma a harmonizar os interesses dos diversos membros;
- 6) Estabelecer delegações nos termos do n.º 3 do artigo 1.º;
- 7) Representar a CORPA junto das entidades sindicais em conformidade com o disposto no n.º 5 do artigo 3.º;
- 8) Proceder à admissão de novos membros;
- 9) Propor à assembleia geral a exclusão de qualquer membro;
- 10) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas e o orçamento para aprovação.

## Artigo 22.º

### Vinculação

A CORPA obriga-se pela assinatura de dois membros da direcção, sendo uma obrigatoriamente a do tesoureiro, salvo para assuntos de mero expediente, em que será bastante a assinatura de um dos membros.

## SECÇÃO IV

### Conselho fiscal

## Artigo 23.º

### Conselho fiscal

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais.

## Artigo 24.º

### Competência

Compete ao conselho fiscal:

- 1) Examinar, sempre que entender por conveniente, a escrita da CORPA;
- 2) Velar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias;
- 3) Emitir a convocação da assembleia geral nos termos do n.º 3 do artigo 18.º

## CAPÍTULO III

### Regime financeiro

## Artigo 25.º

### Receitas

Constituem receitas da CORPA:

- a) As jóias a pagar por inscrição;
- b) As quotizações;
- c) As participações específicas correspondentes ao pagamento de serviços acordados entre os membros e a CORPA;
- d) Os valores que, por força de lei, regulamento ou disposição contratual ou administrativa, lhe sejam atribuídos, a título gratuito ou oneroso;
- e) As contribuições regulares, ou não, de quaisquer empresas ou outras organizações;
- f) Os rendimentos eventuais e donativos que lhe sejam atribuídos em virtude de resolução da assembleia.

## Artigo 26.º

### Despesas

São despesas:

- a) Os encargos relativos ao pagamento do pessoal, material, serviços, bem como outros encargos necessários à instalação, funcionamento e execução das atribuições estatutárias, desde que orçamentalmente previstos e autorizados;
- b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou de ligação com outras entidades, públicas ou privadas, desde que se integrem no seu objecto.

## Artigo 27.º

### Jóias e quotizações

1 — As jóias e as quotizações dos membros serão fixadas de harmonia com o regulamento próprio e em função das necessidades orçamentais.

2 — O regulamento a que se refere o número anterior é aprovado e pode ser alterado pela assembleia geral.

## CAPÍTULO IV

### Disposições gerais

## Artigo 28.º

### Alteração dos estatutos

A alteração dos estatutos só pode ser feita em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e

necessita de voto favorável de, pelo menos, dois terços do número de associados presentes.

## Artigo 29.º

### Dissolução e liquidação

1 — A CORPA somente poderá ser dissolvida mediante o voto favorável de dois terços do número de associados, em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — A assembleia geral em que for decidida a dissolução decidirá o destino a atribuir ao património e elegerá a respectiva comissão liquidatária.

## CAPÍTULO V

### Disposições transitórias

## Artigo 30.º

A CORPA é gerida até à realização das primeiras eleições por uma comissão directiva, constituída por três elementos.

## Artigo 31.º

À comissão directiva compete:

- a) Realizar todos os actos indispensáveis à organização, instalação e funcionamento normais da CORPA;
- b) Designar, no prazo de 60 dias a contar da data da publicação dos presentes estatutos, a data das eleições para os órgãos sociais.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 29 de Abril de 2000, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 77/2000, a fl. 39 do livro n.º 1.

### APEAI — Assoc. Portuguesa de Empreiteiros de Acabamento de Interiores

Estatutos aprovados em assembleia constituinte de 14 de Abril de 2000.

## CAPÍTULO I

### Denominação, natureza jurídica, objecto, âmbito, sede e duração

## Artigo 1.º

A APEAI — Associação Portuguesa de Empreiteiros de Acabamento de Interiores é uma associação patronal, sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída em conformidade com o disposto na lei, regendo-se pelos presentes estatutos.

## Artigo 2.º

A Associação tem por objecto:

- a) Exercer todas as actividades que no âmbito da legislação e dos presentes estatutos contribuam para o progresso das empresas associadas;
- b) Desenvolver o espírito de solidariedade entre os associados, tendo em vista, especialmente, o exercício de direitos e obrigações comuns;
- c) Representar o conjunto dos seus associados perante órgãos de soberania, serviços da Administração e quaisquer outras entidades públicas ou privadas e sindicais;
- d) Celebrar convenções colectivas de trabalho em representação dos associados e apoiá-los, quando para tal for solicitada, na resolução de questões de trabalho;
- e) Organizar e manter serviços de interesse para as empresas associadas e constituir, nos termos que vierem a ser regulamentados, os fundos necessários para o efeito;
- f) Cooperar com as entidades públicas, organizações sindicais e outros organismos em ordem à realização de iniciativas de interesse conjunto que tenham por finalidade a promoção de interesses colectivos;
- g) Promover a capacidade empresarial e o prestígio da classe, organizando acções de formação técnica e profissional nas diversas actividades dos seus associados;
- h) Combater pelos meios lícitos ao seu alcance todas as formas de concorrência desleal, bem como o exercício de actividade em infracção de preceitos legais e regulamentares que a disciplinam.

## Artigo 3.º

No âmbito dos fins assinalados no artigo anterior compete predominantemente à Associação:

- a) Estabelecer entre os seus membros as relações necessárias ao seu funcionamento;
- b) Representar os seus associados na negociação e celebração de acordos de contratação laboral em nome e por conta da totalidade ou parte deles, prestando-lhes serviços ou assistindo-os aquando das negociações particulares;
- c) Colaborar com os departamentos oficiais na definição da política industrial e fiscal;
- d) Intervir e participar activamente na discussão e desenvolvimento dos projectos de legislação, regulamentação e normalização relacionados com o sector e ou que visem a harmonização da legislação nacional com a ordem jurídica comunitária;
- e) Propor e participar na elaboração de normas de classificação e de qualidade de produtos, na perspectiva da protecção do ambiente e do bem estar da sociedade, incluindo aspectos relacionados com a publicidade lesiva dos interesses dos associados ou do consumidor;
- f) Representar os associados em organismos oficiais ou profissionais;
- g) Integrar-se em organizações de grau superior nacionais ou internacionais — uniões, federações ou confederações — ou outras de interesse para a Associação mediante decisão da assem-

bleia geral, conjugando a respectiva actividade para a resolução de problemas comuns;

- h) Divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para o sector;
- i) Promover e participar em soluções colectivas de questões de interesse geral;
- j) Conferir eventualmente à entidade associativa de grau superior em que se encontre inscrita os poderes necessários para a poder representar perante terceiros, com vista ao exercício de qualquer das competências referidas nas alíneas anteriores, designadamente em matéria de contratação colectiva.

## Artigo 4.º

A Associação tem âmbito nacional e a sua sede é em Lisboa, podendo criar delegações em qualquer outra localidade do País.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

## Artigo 5.º

1 — A Associação é constituída por pessoas singulares ou colectivas de direito privado que exerçam qualquer actividade de acabamento de interiores na indústria da construção civil ou obras públicas, com fins lucrativos, e que preencham os requisitos fixados na lei, nos presentes estatutos ou que venham a ser estabelecidos em assembleia geral.

2 — Podem fazer parte da Associação as pessoas referidas no número anterior com sede ou estabelecimento situados em qualquer ponto do território nacional.

## Artigo 6.º

São direitos dos associados:

- a) Participar na actividade da Associação;
- b) Tomar parte e convocar assembleias gerais, nos termos dos estatutos;
- c) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- d) Utilizar os serviços da Associação nas condições que forem estabelecidas;
- e) Usufruir de todos os benefícios e regalias que a Associação venha a proporcionar.

## Artigo 7.º

São deveres dos associados:

- a) Colaborar na vida da Associação;
- b) Satisfazer as condições de admissão e quotização fixadas em assembleia geral;
- c) Fornecer elementos estatísticos de interesse para a Associação, solicitados pela direcção, nos termos que ela previamente regulamente;
- d) Aceitar as deliberações e compromissos da Associação tomados através dos seus órgãos competentes;
- e) Aceitar e cumprir o que nestes estatutos se contém.

### Artigo 8.º

Os cargos sociais poderão ser remunerados se e como a assembleia geral decidir.

## CAPÍTULO III

### Da assembleia geral

#### Artigo 9.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

#### Artigo 10.º

1 — Só podem participar nas assembleias gerais os associados no pleno uso dos seus direitos, nomeadamente com o pagamento de quotas não atrasadas de mais de três meses.

2 — Os associados com direito a participar nas assembleias gerais poder-se-ão fazer representar nas mesmas por outro associado também na posse de todos os seus direitos, podendo tal representação ser feita por mera carta mandadeira dirigida ao presidente da mesa ou a quem o substituir.

3 — Nenhum associado poderá, todavia, representar em assembleias gerais mais de três sócios.

#### Artigo 11.º

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger trienalmente a sua mesa e os membros da direcção e do conselho fiscal;
- b) Suspender ou demitir a mesa, a direcção ou o conselho fiscal, ou qualquer dos seus membros;
- c) Deliberar sobre a aprovação do relatório, balanço e contas de cada exercício que lhe sejam presentes pela direcção;
- d) Fixar, mediante proposta da direcção, os montantes da jóia e da quotização a pagar pelos associados;
- e) Apreciar e votar as linhas gerais de actuação, orçamento e programas de gestão anualmente propostos pela direcção;
- f) Deliberar sobre a dissolução da assembleia;
- g) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido devidamente convocada;
- h) Deliberar sobre se e como os cargos sociais são remunerados;
- i) Conceder poderes à direcção para celebrar acordos com terceiros em matérias que sejam da sua competência;
- j) Deliberar sobre a alteração dos estatutos da Associação.

2 — A assembleia que deliberar a suspensão ou destituição de corpos sociais ou de algum membro que os integre elegerá ou promoverá a eleição dos respectivos substitutos, cujos mandatos cessarão com o termo da suspensão do exercício de funções do corpo social ou do membro substituído ou no termo do mandato dos corpos sociais a que asseguraram a substituição.

### Artigo 12.º

1 — A assembleia geral reunir-se-á ordinariamente:

- a) Até 31 de Março de cada ano para apreciação do relatório da direcção, balanço e contas do ano anterior;
- b) Até 31 de Março dos anos em que haja de eleger os corpos sociais referidos na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º dos presentes estatutos;
- c) Até 30 de Novembro de cada ano para aprovar o orçamento e planos de gestão propostos pela direcção para o ano seguinte.

2 — A assembleia geral reunir-se-á extraordinariamente:

- a) Sempre que convocada por iniciativa do presidente da mesa ou a pedido da direcção ou do conselho fiscal;
- b) Por iniciativa de associados que representem, pelo menos, um quinto do número total de sócios no pleno gozo dos seus direitos.

3 — A convocação é feita pelo presidente da mesa por carta registada, dirigida aos associados com uma antecedência mínima de oito dias sobre a data da assembleia, contando-se os oito dias sobre a data do registo.

4 — A assembleia funcionará em segunda convocatória, com qualquer número de membros, uma hora depois da marcada.

5 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria dos votos presentes, excepto se respeitar a proposta de alteração dos estatutos, de dissolução da assembleia ou de destituição dos corpos sociais, casos em que a deliberação só se considera aprovada se contar a seu favor com, pelo menos, 75 % do número de votos representativos de todos os associados.

6 — Não poderão ser tomadas deliberações estranhas à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes ou devidamente representados e concordarem com o aditamento.

### Artigo 13.º

1 — Cada associado terá direito a, pelo menos, um voto.

2 — O número de votos a atribuir a cada associado será o fixado em assembleia geral, mediante proposta da direcção, e será proporcional ao montante da quotização anual, em conformidade com os escalões que forem estabelecidos. No entanto, a nenhum associado deverá ser atribuído mais do décuplo dos do associado que de menos votos dispuser.

### Artigo 14.º

Compete ao presidente da mesa convocar as assembleias e dirigir os trabalhos.

### Artigo 15.º

Compete ao vice-presidente substituir o presidente nos respectivos impedimentos e assegurar com os secretários todo o expediente relativo às assembleias, nomeadamente a redacção das actas, de harmonia com as instruções do presidente.

## CAPÍTULO IV

### Da direcção

#### Artigo 16.º

1 — A direcção será composta por um número ímpar de membros entre três e sete eleitos em assembleia geral que designará o presidente.

2 — Na primeira reunião após a respectiva eleição a direcção designará de entre os seus membros um ou mais vice-presidentes, um tesoureiro e um secretário.

3 — A direcção deverá reflectir, tanto quanto possível na sua composição, a distribuição geográfica das empresas associadas.

#### Artigo 17.º

A direcção tem os mais amplos poderes de administração e gestão, em conformidade com o disposto na lei e nos presentes estatutos, competindo-lhe designadamente:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele, bem como constituir mandatários;
- b) Admitir os associados, declarar a caducidade das respectivas inscrições e decidir sobre os pedidos de demissão;
- c) Submeter à assembleia geral, para aprovação, as linhas gerais de actuação da Associação, bem como os respectivos planos plurianuais e programas anuais;
- d) Submeter à assembleia geral, para aprovação, o orçamento ordinário de cada exercício e os orçamentos anuais que venham a mostrar-se necessários;
- e) Gerir os fundos da Associação;
- f) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;
- g) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros compromissos de carácter social, bem como quaisquer acordos com terceiros, no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pelos presentes estatutos ou de mandato que lhe tenha sido conferido pela assembleia geral;
- h) Apresentar à assembleia geral o seu relatório anual, o balanço e as contas do exercício;
- i) Aplicar aos associados as sanções a que os mesmos venham a estar sujeitos, nos termos dos presentes estatutos ou de qualquer regulamento interno aprovado pela assembleia geral;
- j) Nomear comissões para o estudo dos problemas da Associação e das actividades nela representadas;
- k) Admitir e demitir pessoal;
- l) Elaborar os regulamentos necessários ao seu funcionamento e ao funcionamento dos serviços da Associação.

#### Artigo 18.º

1 — A direcção reunir-se-á sempre que os interesses da Associação o exijam, mediante convocatória do seu presidente, por sua iniciativa ou a pedido de qualquer dos seus membros, mas nunca menos de uma vez por mês.

2 — Das reuniões serão lavradas actas que ficarão a constar do respectivo livro.

#### Artigo 19.º

As decisões da direcção serão tomadas por maioria, tendo o presidente voto de desempate.

#### Artigo 20.º

A Associação ficará validamente obrigada em todos os seus actos e contratos pelas assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma delas do presidente ou do tesoureiro.

#### Artigo 21.º

O presidente da direcção será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente mais antigo ou, sendo igual a antiguidade, pelo mais velho.

## CAPÍTULO V

### Da fiscalização

#### Artigo 22.º

A fiscalização da Associação é assegurada por um conselho fiscal constituído por três membros, eleitos trienalmente entre os associados, os quais designam entre si um presidente.

#### Artigo 23.º

Compete ao conselho fiscal verificar as contas e actos da direcção, podendo assistir às suas reuniões. O conselho elaborará um relatório e parecer para ser apresentado anualmente à assembleia geral ordinária juntamente com o relatório, balanço e contas da direcção.

#### Artigo 24.º

O conselho fiscal deverá reunir-se pelo menos trimestralmente por convocação do presidente e, no impedimento deste, pelo membro mais antigo ou, sendo igual a antiguidade, pelo mais velho.

## CAPÍTULO VI

### Disposições gerais da admissão, demissão e penalidades

#### Artigo 25.º

As pessoas singulares ou colectivas que podem ser membros da Associação, de acordo com o artigo 5.º, obterão a sua admissão, solicitando-a por escrito através de carta dirigida ao presidente da direcção na qual comprovarão o exercício da actividade pela forma que a direcção venha a definir e declararão a sua adesão expressa aos presentes estatutos.

#### Artigo 26.º

1 — Qualquer associado pode retirar-se da Associação por comunicação em carta registada dirigida ao presidente da direcção.

2 — O associado demissionário obriga-se ao pagamento da quotização relativa aos três meses seguintes a data da demissão e ao cumprimento de qualquer penalidade ou compromisso a que esteja vinculado.

3 — O associado demissionário perde o direito a qualquer comparticipação nos fundos da Associação.

#### Artigo 27.º

1 — A exclusão de qualquer associado é da competência da assembleia geral, mediante processo instaurado para o efeito pela direcção.

2 — São motivos de exclusão o não cumprimento dos estatutos, nomeadamente o artigo 7.º

3 — O associado excluído obriga-se ao pagamento da quotização relativa aos seis meses seguintes à data da exclusão e ao cumprimento de qualquer penalidade que lhe seja aplicada ou compromisso a que esteja vinculado.

4 — O associado excluído perde o direito a qualquer comparticipação nos fundos da Associação.

#### Artigo 28.º

1 — É da competência da direcção a aplicação de penalidades de advertência por escrito e de suspensão até 180 dias.

2 — Destas penalidades poderá o associado recorrer para a assembleia geral, à qual competirá ainda aplicar penalidades de gravidade superior às referidas no corpo deste artigo.

### CAPÍTULO VII

#### Da representação dos associados

#### Artigo 29.º

1 — Os associados que sejam pessoas colectivas far-se-ão representar por gerentes, administradores ou procuradores para o efeito designados, de harmonia com os respectivos estatutos.

2 — Quando forem eleitos para cargos sociais pessoas colectivas, indicarão estas a pessoa física que as representa e o suplente que entrará em funções no impedimento da primeira, podendo tal designação ser feita por simples carta assinada por quem tenha poderes de representação da pessoa colectiva eleita.

### CAPÍTULO VIII

#### Da liquidação

#### Artigo 30.º

Deliberando a liquidação voluntária da Associação, a assembleia geral elegerá dois liquidatários, aos quais são atribuídos poderes idênticos aos liquidatários das sociedades comerciais.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 26 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 74, a fl. 39 do livro n.º 1.

Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria, que passa a denominar-se Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares.

Alteração, aprovada em assembleia geral de 29 de Março de 2000, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.ºs 21, de 15 de Novembro de 1991, 23, de 15 de Dezembro de 1991, e 12, de 30 de Junho de 1997.

### CAPÍTULO I

#### Denominação, âmbito, objecto, sede e duração

#### Artigo 1.º

1 — A Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares é uma associação patronal, sem fins lucrativos, de duração ilimitada e que, actuando em todo o território nacional, é regida pelos presentes estatutos e pela legislação portuguesa e comunitária aplicável.

2 — A Associação pode livremente usar, para qualquer fim, a sigla ACIP.

#### Artigo 2.º

1 — O objecto social da ACIP consiste na defesa e protecção dos legítimos interesses e direitos dos seus associados e nela podem inscrever-se pessoas singulares ou colectivas que exerçam as actividades comerciais e ou industriais de panificação e ou pastelaria e ou similares em todo o território nacional.

2 — Nas pessoas singulares ou colectivas referidas no número anterior incluem-se as que desenvolvem a sua actividade comercial e ou industrial e ou de prestação de serviços no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «Padaria», «Pastelaria», «Padaria/pastelaria», «Estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «Boutique de pão quente», «Confeitaria», «Cafetaria», «Casa de chá», «Gelataria», «Pizzaria» e ou outros similares de hotelaria, com ou sem «Terminais de cozedura».

#### Artigo 3.º

De entre outros, os fins prosseguidos pela ACIP compreendem:

- a) Propor e discutir com as entidades oficiais a adopção das medidas julgadas necessárias ou convenientes sobre a defesa da política geral do sector, acesso à actividade, características e condições de funcionamento dos estabelecimentos ou empresas, classificação e comercialização de produtos, definição de política de crédito, normas de controlo de qualidade, condições de trabalho e relações com os trabalhadores e segurança social;
- b) Cooperar com instâncias oficiais ou particulares para a solução dos problemas da Associação, dos associados e dos sectores, efectuando as



adequadas parcerias, designadamente com outras associações empresariais, autarquias e estabelecimentos de ensino;

- c) Fomentar o cumprimento pelos associados e terceiros das disposições legais e regulamentares, de qualquer natureza, a que as actividades se encontrem sujeitas;
- d) Orientar e defender as actividades dos seus associados, procurando evitar e combater, por todas as formas e meios de que possa dispor, a concorrência desleal e o exercício da actividade com infracção dos preceitos e regulamentos legais em vigor, privilegiando, designadamente, o combate a todas as formas de economia paralela;
- e) Exercer o poder disciplinar que seja da sua competência;
- f) Promover reuniões, colaborar e participar activamente nas que vierem a ser organizadas por terceiros e que sejam de interesse para os sectores;
- g) Associar-se ou integrar-se em organizações nacionais e ou internacionais com fins idênticos aos da Associação, sem prejuízo do seu objecto e da sua autonomia;
- h) Promover e desenvolver acções próprias de formação profissional e de controlo de qualidade e higiene que se mostrem necessárias ao desenvolvimento dos sectores;
- i) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas actividades de produção e ou de comercialização e ou de prestação de serviços e na formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço através das acções previstas na alínea h) e ou usando da prioridade que lhe é protocolarmente facultada, no âmbito das atribuições do Centro de Formação Profissional do Sector Alimentar (CFPSA) nas actividades de formação profissional que este Centro promova para valorização dos recursos humanos nos sectores;
- j) Praticar quaisquer outros actos necessários à representação, estudo e defesa dos interesses dos associados;
- k) Associar-se ou integrar-se em organizações nacionais e ou internacionais, bem como em pessoas colectivas públicas ou privadas, sem prejuízo da sua autonomia e do seu objecto;
- l) A publicação de obras e revistas, bem como a organização de cursos, seminários e conferências, dentro do seu âmbito de acção;
- m) A prestação de assistência técnica, sob a forma de consulta, e jurídica aos seus associados, dentro do seu âmbito de acção, gratuitamente ou mediante pagamentos a fixar caso a caso;
- n) Celebrar convenções colectivas de trabalho ou outorgar quaisquer instrumentos de regulamentação de trabalho que digam respeito por qualquer forma ao sector.

#### Artigo 4.º

A ACIP tem a sua sede na Rua de Tomar, 11, na cidade de Coimbra, podendo criar secções ou delegações, bem como outras formas de representação.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 5.º

A Associação tem três categorias de associados:

- a) Associados efectivos;
- b) Associados honorários;
- c) Associados de parceria.

1 — Podem ser associados efectivos todas as pessoas, singulares ou colectivas, que exerçam ou venham a exercer as actividades comerciais e ou industriais da panificação e ou da pastelaria e ou similares tal como se define no artigo 2.º e que contribuam para a prossecução dos fins da Associação mediante o pagamento de uma quota, aprovada em assembleia-geral, por proposta do conselho directivo.

2 — Podem ser associados honorários todas as pessoas singulares ou colectivas que por relevantes serviços prestados à Associação mereçam essa distinção.

3 — Podem ser associados de parceria todas as pessoas singulares ou colectivas que, para os sectores comercial e ou industrial da panificação e ou da pastelaria e ou similares, prestem serviços ou produzam e ou comercializem matérias-primas e ou subsidiárias e ou de consumo e ou mobiliário, máquinas, ferramentas ou outros bens de equipamento, incluindo as que projectem, remodelem ou construam as instalações comerciais e ou industriais ou as suas infra-estruturas.

4 — Os associados de parceria contribuirão para a prossecução dos fins da Associação mediante o pagamento de uma quota aprovada em assembleia geral, por proposta do conselho directivo.

#### Artigo 6.º

1 — A admissão dos associados efectivos e dos associados de parceria é da competência do conselho directivo da ACIP.

2 — A nomeação dos associados honorários compete à assembleia geral.

#### Artigo 7.º

1 — O pedido de admissão deve ser apresentado pelo interessado ao conselho directivo, em impresso fornecido pela ACIP, em conformidade com os presentes estatutos.

2 — As pessoas colectivas, porém, indicarão no requerimento de admissão qual o gerente, administrador, sócio ou delegado que as represente na ACIP.

3 — O conselho directivo decidirá, no prazo de 15 dias, da aceitação ou recusa da admissão do candidato.

4 — A recusa ou a admissão do pedido de inscrição de novos associados por parte do conselho directivo são matéria de recurso, que deve ser interposto por escrito e fundamentado, dirigido ao presidente da mesa da

assembleia geral, a qual decide, definitivamente, no prazo de 10 dias a contar da data de notificação ao associado da decisão do conselho directivo.

### CAPÍTULO III

#### **Direitos e deveres dos associados, disciplina e penalidades**

##### **Artigo 8.º**

Constituem direitos dos associados:

- a) Participar na constituição e no funcionamento dos órgãos sociais, salvo o disposto no artigo 16.º;
- b) Participar e convocar reuniões de assembleia geral nos termos dos estatutos;
- c) Utilizar os serviços da ACIP que vierem a ser definidos pelo conselho directivo ou por este propostos à assembleia geral nas condições estabelecidas;
- d) Usufruir de todas as vantagens inerentes ao escopo da ACIP e que esta obtenha em concreto para os associados, quer directamente quer através de organizações, ou de outras pessoas colectivas públicas ou privadas, nomeadamente sociedades comerciais que se dediquem à compra e venda de produtos destinados ao consumo dos associados, em que a Associação se encontre integrada, incluindo o acesso, nas condições que vierem a ser definidas, a acções de formação, cursos, seminários e conferências promovidos pela Associação ou pelas federações onde esta se encontre filiada;
- e) Apresentar à ACIP as propostas ou sugestões reputadas úteis à realização das finalidades estatutárias.

##### **Artigo 9.º**

São deveres dos associados:

- a) Colaborar na vida da ACIP e concorrer para o engrandecimento e prestígio desta;
- b) Exercer com zelo e assiduidade os cargos sociais para que forem eleitos;
- c) Cumprir as disposições estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações que vierem a ser tomadas pelos órgãos competentes;
- d) Pagar pontualmente as jóias e as quotas que forem aprovadas em assembleia geral.

##### **Artigo 10.º**

1 — Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que pedirem a sua demissão;
- b) Os que, por qualquer forma, lançarem dolosamente o descrédito sobre a ACIP ou os seus membros;
- c) Os que tendo em falta mais de três meses de quotas não liquidem esse débito ou não justifiquem essa falta de pagamento dentro do prazo que lhes for estabelecido pelo conselho directivo, por carta registada com aviso de recepção;

- d) Os que, reiteradamente, adoptem uma prática profissional desprestigiante para a classe, bem como aqueles que violem gravemente os deveres fundamentais para com a Associação.

2 — O pedido de demissão de associado é formulado por escrito ou apresentado verbalmente em assembleia geral e, quando não resulte de dissolução ou reconversão das empresas, só pode ter lugar depois do pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação.

3 — A readmissão de um associado só poderá ter lugar depois de o mesmo se reabilitar, pagar as suas quotas e ou outras dívidas ou comprovando-se que deixaram de se verificar razões determinantes da perda de direitos sociais.

##### **Artigo 11.º**

1 — A ACIP tem poder disciplinar sobre todos os associados.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pelo conselho directivo.

3 — Das decisões do conselho directivo que apliquem sanções disciplinares cabe recurso para a assembleia geral.

##### **Artigo 12.º**

1 — Aos associados que deixarem de cumprir os seus deveres estatutários poderão ser aplicadas as sanções a seguir indicadas, mediante prévio processo disciplinar a instaurar pelo conselho directivo:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Exclusão.

2 — A sanção de exclusão só pode ser aplicada nos casos a que se referem as alíneas b) e d) do n.º 1 do artigo 10.º

##### **Artigo 13.º**

1 — Não pode aplicar-se ao mesmo associado mais de uma pena disciplinar por cada infracção ou pelas infracções acumuladas que sejam apreciadas num só processo.

2 — O procedimento disciplinar não prejudica o direito de a ACIP exigir indemnização por perdas e danos ou de proceder criminalmente contra o arguido.

##### **Artigo 14.º**

1 — Nenhuma infracção disciplinar pode ser aplicada sem prévia audiência do arguido.

2 — Para o efeito consignado no número anterior, extrair-se-á cópia da acusação, a qual será remetida ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, a fim de o mesmo, no prazo de 15 dias, deduzir, querendo, a sua defesa escrita.

## CAPÍTULO IV

### Organização e funcionamento

#### Artigo 15.º

São órgãos da ACIP:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho consultivo;
- c) O conselho directivo;
- d) O conselho fiscal.

#### Artigo 16.º

1 — Só podem fazer parte dos órgãos directivos da ACIP associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — Nenhum associado pode ser eleito para mais de um cargo directivo, sem prejuízo do disposto no artigo 37.º e no n.º 5 do artigo 39.º

#### Artigo 17.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho directivo e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral.

2 — Haverá dois membros substitutos por cada um destes três órgãos, que deverão ser chamados ao exercício de funções por destituição, impedimento ou morte dos membros efectivos e até ao termo do mandato destes.

3 — A eleição será realizada por escrutínio secreto, por meio de listas em que se indiquem os nomes dos associados, ou seus representantes, para os órgãos directivos.

#### Artigo 18.º

1 — Para efeitos de eleição dos órgãos directivos referidos nas alíneas a), c) e d) do artigo 15.º, serão apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral as respectivas listas, organizadas nos termos estatutários, para verificação da regularidade das candidaturas, com um mínimo de 15 dias de antecedência relativamente à data da reunião da assembleia geral que efectuará a eleição, podendo ser apresentada uma lista pelo conselho directivo e outra ou outras por um mínimo de 20 associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — A lista ou listas apresentadas, desde que se encontrem dentro dos preceitos estatutários, serão imediatamente mandadas afixar, pelo presidente da mesa da assembleia geral, na sede da ACIP e suas delegações, se as houver, onde se manterão até oito dias antes da eleição.

#### Artigo 19.º

Os associados ou os representantes por eles designados exercerão os cargos para que tenham sido eleitos.

#### Artigo 20.º

1 — O desempenho de funções pelos membros do conselho directivo e do conselho fiscal será ou não remunerado, conforme for deliberado em assembleia geral.

Porém, os membros de todos os órgãos sociais terão, sempre e em qualquer caso, direito ao reembolso das despesas de deslocação e estada que efectuarem quando em serviço ou representação da ACIP.

2 — No caso de a assembleia geral deliberar pela remuneração prevista no n.º 1, pertencerá ao conselho consultivo a fixação dos respectivos montantes.

#### Artigo 21.º

1 — O mandato dos membros dos órgãos directivos durará três anos, podendo ser renovado uma ou mais vezes, e iniciar-se-á com a posse conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral que cessa o mandato.

2 — A posse será conferida na reunião da assembleia geral realizada para efeitos de apreciação, discussão, aprovação, rejeição ou modificação do relatório do conselho directivo e do balanço e contas, bem como do respectivo parecer do conselho fiscal, respeitantes ao último dos três anos de cada mandato.

3 — Salvo o disposto na parte final da alínea c) do artigo 23.º, os órgãos sociais, independentemente do limite temporal do seu mandato, mantêm-se em exercício de funções até à tomada de posse dos novos órgãos sociais eleitos ao abrigo dos presentes estatutos.

### Assembleia geral

#### Artigo 22.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos, sendo a mesa constituída por um presidente e dois secretários.

2 — Cada associado tem direito, por si só, a um voto.

3 — Cada associado pode delegar a sua representação noutro associado ou votar por correspondência, nos termos previstos nos artigos 26.º e 31.º, respectivamente.

#### Artigo 23.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger, trienalmente, a sua mesa, o conselho directivo e o conselho fiscal;
- b) Deliberar, anualmente, sobre a aprovação, rejeição ou modificação do relatório, balanço e contas do exercício anterior e respectivo parecer do conselho fiscal, bem como do orçamento para o ano seguinte;
- c) Destituir, a todo o tempo, os corpos directivos quando, através de competente inquérito, se demonstre haver actos lesivos e contrários à prossecução dos objectivos da ACIP e regular a forma de gestão até à realização de novas eleições;
- d) Definir as linhas programáticas da ACIP;
- e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- f) Deliberar sobre a cisão, fusão ou dissolução da ACIP;

- g) Autorizar o conselho directivo a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- h) Nomear os sócios honorários, sob proposta do conselho directivo;
- i) Deliberar sobre quaisquer assuntos para que seja convocada e exercer todos os poderes que lhe sejam conferidos por estes estatutos, pelos regulamentos da ACIP e pela lei;
- j) Deliberar sobre a integração da ACIP em outras organizações ou em outras pessoas colectivas ou privadas, nomeadamente em sociedades comerciais que se dediquem à compra e venda de produtos destinados ao consumo dos associados, sem prejuízo do seu objecto e da sua autonomia;
- k) Decidir sobre o recurso de sanções disciplinares aplicadas pelo conselho directivo.

#### Artigo 24.º

1 — A assembleia reunirá ordinariamente e extraordinariamente.

2 — Reunirá ordinariamente em cada ano:

- a) Dentro dos primeiros três meses, a fim de apreciar, discutir e aprovar, rejeitar ou modificar o relatório, o balanço e as contas do conselho directivo relativos ao exercício anterior, bem como o respectivo parecer do conselho fiscal, elementos que o conselho directivo deverá colocar à disposição dos associados, na sede da ACIP, com a antecedência mínima de 15 dias relativamente à data da realização da assembleia geral;
- b) No último trimestre de cada ano, para apreciar, discutir e aprovar, rejeitar ou modificar o plano de actividades bem como o orçamento ordinário das receitas e despesas elaborado pelo conselho directivo para o ano seguinte, acompanhado do parecer do conselho fiscal.

3 — Reunirá extraordinariamente sempre que convocada por iniciativa:

- a) Do presidente da mesa;
- b) Do pedido fundamentado e subscrito por, pelo menos, 50 associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos;
- c) Do conselho directivo;
- d) Do conselho fiscal.

#### Artigo 25.º

1 — A convocação da assembleia geral deverá ser feita por escrito a cada um dos seus associados, através de convocatória expedida por correio ou telecópia ou por correio electrónico, com a antecedência mínima de oito dias, na qual se indicará o dia, hora e local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

2 — A convocação da assembleia geral, para efeitos da eleição dos órgãos directivos, deverá ser feita nos termos do número anterior, com uma antecedência mínima de 20 dias.

3 — A convocação da assembleia geral expressamente para o efeito de alteração dos presentes estatutos será feita nos termos do n.º 1, com a antecedência mínima de 20 dias, devendo as propostas de alteração estar na sede social, à disposição dos associados, nos 15 dias anteriores à data marcada para aquela assembleia.

#### Artigo 26.º

1 — A representação do associado na assembleia geral só pode ser conferida ao seu cônjuge, a um seu ascendente ou descendente ou a outro associado, não podendo este representar mais de dois elementos.

2 — A representação é concedida apenas para uma assembleia geral especificada, mas valerá quer esta reúna em primeira ou em segunda convocatória, sendo, para o efeito, bastante uma carta dirigida ao presidente da mesa conferindo o mandato nos termos do número anterior, entregue até à hora de início da assembleia geral.

#### Artigo 27.º

A assembleia geral só pode funcionar em primeira convocatória desde que esteja presente pelo menos metade dos associados. Funcionará, porém, em segunda convocatória e com poderes deliberativos meia hora depois, qualquer que seja o número de associados presentes.

#### Artigo 28.º

1 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — As deliberações sobre a cisão, fusão ou dissolução da ACIP exigem uma maioria qualificada de votos, correspondente a três quartas partes do número total de associados com direito a voto.

3 — As deliberações sobre alterações dos estatutos e sobre a destituição dos membros dos órgãos directivos serão tomadas por uma maioria qualificada de votos correspondentes a, pelo menos, três quartas partes dos presentes.

#### Artigo 29.º

1 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados comparecerem à reunião e todos concordarem com o aditamento.

2 — A comparência de todos os associados sanciona quaisquer irregularidades da convocação, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia.

#### Artigo 30.º

1 — O associado não pode votar, por si ou como representante de outrem, nas matérias em que haja conflito de interesses entre a ACIP e ele, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes.

2 — As deliberações tomadas em infracção ao disposto no número anterior são anuláveis se o voto for essencial à existência da maioria necessária.

### Artigo 31.º

1 — É admitido o voto por correspondência.

2 — Sempre que o associado vote por correspondência, dirigirá carta registada, com aviso de recepção, ao presidente da mesa da assembleia geral, ou em mão do seu representante, especificando claramente a matéria da ordem do dia a que o voto respeite e o sentido deste.

#### Do conselho directivo

### Artigo 32.º

O conselho directivo da ACIP compõe-se de um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um 1.º secretário e um 2.º secretário, eleitos em assembleia geral de associados.

### Artigo 33.º

O conselho directivo reunirá sempre que for julgado necessário ou quando for convocado pelo seu presidente e, em regra, duas vezes por mês e funciona validamente estando presente a maioria dos seus membros.

### Artigo 34.º

Ao conselho directivo, com os mais vastos e dilatados poderes de administração e gestão, de conformidade com a lei e os presentes estatutos, compete especialmente:

- a) Administrar e gerir os bens e fundos da ACIP;
- b) Executar as deliberações da assembleia geral;
- c) Elaborar e submeter à apreciação, discussão, aprovação, rejeição ou modificação da assembleia geral o relatório, balanço e contas, bem como o plano de actividades e respectivo orçamento para o ano seguinte, nos termos e para os efeitos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 24.º;
- d) Fixar as taxas de utilização de serviços da ACIP;
- e) Exercer o poder disciplinar;
- f) Organizar reuniões de informação e esclarecimento, quer com os associados quer com organizações afins;
- g) Representar a ACIP, activa e passivamente, em juízo e fora dele, em todos os actos e contratos em que seja interessada, podendo confessar, desistir ou transigir em pleitos jurídicos;
- h) Praticar todos os actos conducentes à realização dos objectivos da ACIP, criando comissões técnicas com funções consultivas;
- i) Participar na contratação colectiva, outorgando, em nome e representação da ACIP, contratos colectivos de trabalho;
- j) Organizar os serviços administrativos da ACIP, nomeando e exonerando o respectivo pessoal;
- k) Elaborar as propostas de alteração dos estatutos e de cisão, fusão ou dissolução da ACIP e submetê-las à apreciação da assembleia geral;
- l) Elaborar os regulamentos internos da ACIP, das secções, delegações ou outras formas de representação descentralizada;

- m) Arrecadar as receitas e autorizar a realização das despesas, de acordo com o orçamento aprovado, efectuando os depósitos e os levantamentos sempre que se torne necessário;
- n) Delegar em chefes ou directores de serviços, em adjuntos, em assessores, num director-geral ou num secretário-geral por si nomeados as competências e funções que entenda convenientes, cujas nomeações ou exonerações atenderão ao limite temporal do seu mandato, de acordo com o que vier a ser regulado em regulamento de funcionamento interno;
- o) Representar a ACIP em qualquer organização ou qualquer outra pessoa colectiva pública ou privada, nomeadamente em sociedades comerciais, tendo poderes para constituir as referidas entidades, outorgando as respectivas escrituras de constituição nas quais a ACIP, sem prejuízo do seu objecto e da sua autonomia, seja integrada, quer directa, quer indirectamente, nos termos e condições que achar mais convenientes, nomear os membros associativos ou sociais conforme a entidade a constituir, bem como alterar os estatutos das referidas organizações ou pessoas colectivas, tendo ainda poderes para efectuar quaisquer actos ou diligências junto de quaisquer organismos, com vista à criação, transformação ou extinção das referidas pessoas jurídicas que a ACIP venha a integrar, quer como associada, quer como sócia.

#### Do conselho fiscal

### Artigo 35.º

O conselho fiscal é composto por três membros, eleitos pela assembleia geral, nos termos e nas condições aplicáveis ao conselho directivo, devendo reunir, por norma, de três em três meses e ainda e sempre que o seu presidente ou qualquer dos seus membros ou, ainda, o presidente da mesa da assembleia geral ou do conselho directivo, fundamentadamente, o convocar.

### Artigo 36.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar a escrituração da ACIP, conferir os valores sociais sempre que o entenda conveniente e fiscalizar todos os actos administrativos do conselho directivo;
- b) Prestar ao conselho directivo toda a colaboração que lhe for solicitada ou entenda conveniente;
- c) Dar parecer sobre o orçamento ordinário, o relatório, o balanço e as contas anuais e distribuição dos excedentes, bem como qualquer assunto que lhe seja presente pelo conselho directivo;
- d) Assistir às reuniões do conselho directivo, quando para tal seja convocado ou entenda conveniente, sem direito a voto;
- e) Cumprir e vigiar pelo cumprimento das demais obrigações impostas pela lei e pelos presentes estatutos.

## Artigo 37.º

1 — O conselho consultivo é constituído por:

- a) Três membros por inerência: o presidente da mesa da assembleia geral, o presidente do conselho directivo e o presidente do conselho fiscal;
- b) Seis membros designados: dois pelo presidente da mesa da assembleia geral, dois pelo presidente do conselho directivo e dois pelo presidente do conselho fiscal, de entre os associados efectivos, que poderão ser delegados concelhios ou regionais, ou de entre ex-membros dos órgãos directivos.

2 — O conselho consultivo reunirá sempre que for julgado necessário ou quando for convocado pelo seu presidente ou por qualquer dos dois outros membros por inerência e, por norma, uma vez em cada semestre, e funciona validamente estando presente a maioria dos seus membros.

3 — As reuniões do conselho consultivo serão presididas pelo presidente da mesa da assembleia geral, com direito a voto de qualidade, o qual, nas suas faltas e impedimentos, será substituído pelo presidente do conselho fiscal.

4 — O presidente do conselho directivo será substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo vice-presidente.

5 — Ao presidente do conselho directivo cumpre assegurar o relacionamento associativo entre os dois órgãos, sendo, junto do conselho consultivo, o porta-voz do conselho directivo e da política seguida por este órgão no exercício das suas competências.

6 — Nas reuniões do conselho consultivo, não é conferido direito a voto aos presidentes do conselho directivo e do conselho fiscal quando estiver em causa o seu próprio cargo ou os órgãos a que presidem.

7 — Nas votações, em relação a qualquer dos seus membros, prevalece e aplica-se o princípio consignado no artigo 30.º

## Artigo 38.º

Compete ao conselho consultivo:

- a) Reunir com o conselho directivo sempre que este, fundamentadamente, o convoque ou se mostre necessário ou conveniente;
- b) Fixar as remunerações dos cargos directivos;
- c) Dar parecer sobre propostas de nomeações de associados honorários;
- d) Dar parecer sobre quaisquer outros assuntos que o conselho directivo submeta à sua apreciação;
- e) Apresentar ao conselho directivo quaisquer pareceres ou sugestões sempre que o julgue necessário e oportuno no sentido dos fins a prosseguir pela ACIP.

## Artigo 39.º

1 — A ligação do conselho directivo com os associados, ao nível concelhio e regional, será assegurada pelos delegados concelhios e regionais, em número a ser definido em regulamento de funcionamento interno.

2 — A nomeação e substituição destes delegados será feita pelo conselho directivo, ouvindo os associados sediados no mesmo concelho ou região.

3 — As competências do delegado concelhio ficam circunscritas à área de um só concelho.

4 — As competências do delegado regional serão exercidas em pelo menos dois concelhos para onde não tenha sido nomeado delegado concelhio.

5 — Quer o cargo de delegado concelhio quer o de delegado regional podem ser exercidos em acumulação com o de membro do conselho consultivo.

6 — O mandato dos delegados concelhios e regionais cessa 30 dias após o do conselho directivo que os nomeou.

## Artigo 40.º

Os delegados concelhios e regionais são nomeados com a prioritária função de serem os intérpretes da vontade dos associados da sua área e durante o seu mandato, representam o conselho directivo da ACIP no respectivo concelho ou região, com as competências detalhadas no artigo seguinte.

## Artigo 41.º

Compete aos delegados concelhios e regionais:

- a) Reunir com o conselho directivo sempre que este fundamentadamente os convoque ou se mostre necessário ou conveniente;
- b) Dar parecer sobre quaisquer assuntos que o conselho directivo submeta à sua apreciação;
- c) Apresentar ao conselho directivo quaisquer pareceres ou sugestões sempre que o julguem necessário e oportuno no sentido dos fins a prosseguir pela ACIP;
- d) Reunir, por sua iniciativa, quando e onde for entendido mais conveniente, com o fim de auscultarem a opinião dos associados sobre quaisquer assuntos de interesse ou para lhes transmitir linhas de actuação ou orientação relativas à actividade comercial e ou industrial da panificação e ou da pastelaria e ou similar;
- e) Estudar e propor ao conselho directivo quaisquer medidas que considerarem necessárias à prossecução dos fins da ACIP.

## Artigo 42.º

1 — Os bens e fundos sociais da ACIP são essencialmente constituídos pelo produto das jóias e ou das quotas cobradas aos associados e ainda por outros encar-

gos que lhes venham a ser impostos, bem como pelos valores e pelos bens que venha a adquirir por qualquer dos modos legítimos de aquisição.

2 — As jóias e ou as quotas fixadas pela assembleia geral da Associação serão de montantes iguais para qualquer associado inscrito.

3 — O fim a dar aos fundos retidos será da exclusiva competência da assembleia geral, sob proposta do conselho directivo.

#### Artigo 43.º

Constituem ainda receitas da ACIP:

- a) Os subsídios concedidos pelo Estado ou por quaisquer pessoas colectivas de direito público;
- b) As contribuições ou donativos de outras entidades ou pessoas singulares ou colectivas;
- c) As doações que lhe venham a ser feitas e os legados ou heranças de que seja beneficiária;
- d) O rendimento dos bens e capitais próprios;
- e) As importâncias que lhe vierem a caber por serviços prestados pela Associação no âmbito das suas actividades;
- f) As receitas de publicações, cursos e outras actividades promovidas pela Associação;
- g) Quaisquer outros rendimentos permitidos por lei.

#### Artigo 44.º

O associado que, por qualquer forma, deixar de pertencer à Associação não tem direito à restituição da jóia ou de quotizações, nem a qualquer comparticipação nos bens e fundos daquela.

#### Artigo 45.º

As despesas da ACIP serão exclusivamente as que resultarem da prossecução do seu escopo.

#### Artigo 46.º

1 — A ACIP poderá adquirir quaisquer bens, mas, a título oneroso, só lhe será permitido adquirir os bens móveis e imóveis que se mostrem necessários à prossecução dos fins sociais.

2 — A ACIP obriga-se, em quaisquer actos ou contratos, pela assinatura conjunta de dois membros do conselho directivo, sendo uma a do seu presidente ou, nas suas faltas ou impedimentos, a do seu vice-presidente, salvo no saque ou endosso de cheques ou em qualquer outra forma de levantamento de fundos, em que a assinatura do presidente ou do vice-presidente, pode ser substituída pela do tesoureiro sem prejuízo do princípio de indispensabilidade de duas assinaturas.

3 — Os documentos de mero expediente serão assinados por qualquer dos membros do conselho directivo ou por chefe ou director de serviços, adjuntos, assessores, director-geral ou secretário-geral com competências delegadas para o efeito, de harmonia com o que vier a ser definido em regulamento de funcionamento interno.

#### Artigo 47.º

O ano económico coincide com o ano civil.

#### Artigo 48.º

O saldo da conta da gerência de cada exercício terá a seguinte aplicação:

- a) 10 % para a formação de um fundo de reserva;
- b) O restante para os fins que a assembleia geral determinar, de acordo com os objectivos da ACIP.

### CAPÍTULO VI

#### Dissolução e liquidação

#### Artigo 49.º

A dissolução da ACIP só se poderá verificar por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e desde que votada favoravelmente, em escrutínio secreto, por uma maioria de, pelo menos, três quartos dos associados inscritos com direito a voto.

#### Artigo 50.º

O património líquido da ACIP não abrangido pelo disposto no n.º 1 do artigo 166.º do Código Civil será pelos liquidatários pela assembleia geral nomeados entregue a qualquer outra associação ou organização profissional que exista e que prossiga fins idênticos ou, não existindo essa entidade, serão os bens e direitos entregues ao Estado, que os destinará a obras de formação e aproveitamento profissional do pessoal afecto às actividades comerciais e ou industriais de panificação e ou pastelaria e ou similares.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 51.º

A resolução dos casos que não estejam previstos nos presentes estatutos ou das dúvidas suscitadas na sua interpretação é da competência da assembleia geral, que deverá atender às disposições da lei em geral, nomeadamente o Código das Sociedades Comerciais, no que não seja contrário nem às normas e princípios gerais dos presentes estatutos nem aos princípios informadores do tipo de pessoa colectiva adoptada, bem como aos princípios gerais de direito.

#### Artigo 52.º

Se, em qualquer disposição legal ou regulamentar, em vigor ou futura, for considerada nula qualquer cláusula destes estatutos, tal nulidade não acarretará a nulidade das restantes nem dos presentes estatutos.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 21 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 73/2000, a fl. 39 do livro n.º 1.

## II - CORPOS GERENTES

**Assoc. Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas (ANEOP) — Eleição em 10 de Maio de 2000 para o triénio 2000-2002.**

### Assembleia geral:

Presidente — Sociedade de Construções Soares da Costa, S. A., representada pelo Sr. Laurindo Costa.  
Secretários:

Pavia — Pavimentos e Vias, S. A., representada pelo engenheiro Teotónio Manuel Rodrigues Bouça.

Tomás de Oliveira, Empreiteiros, S. A., representada pelo Sr. Diogo Fialho de Oliveira.

### Direcção:

Presidente — Mota & CA, S. A., representada pelo engenheiro António Mota.

Vice-presidente — SOMAGUE — Engenharia, S. A., representada pelo Dr. Diogo Alves Diniz Vaz Guedes.

Vice-presidente executivo — Engenheiro Manuel Maria Agria.

### Vogais:

Teixeira Duarte — Engenharia de Construções, S. A., representada pelo Dr. Pedro Maria Calainho Teixeira Duarte.

Edifer — Construções Pires Coelho & Fernandes, S. A., representada pela Dr.<sup>a</sup> Vera Pires Coelho.

Bento Pedroso Construções, S. A., representada pelo engenheiro Henrique do Prado Valladares.  
OPCA — Obras Públicas e Cimento Armado, S. A., representada pelo engenheiro João Teixeira.

SOPOL — Sociedade Geral de Const. e Obras Públicas, S. A., representada pelo engenheiro Jorge Grade Mendes.

Alberto Martins de Mesquita & Filhos, S. A., representada pelo engenheiro Alberto Mesquita.

### Conselho fiscal:

Presidente — ENGIL — Sociedade de Construção Civil, S. A., representada pelo engenheiro Manuel Sousa Ribeiro.

### Vogais:

Construtora do Tâmega, S. A., representada pelo engenheiro José Fonseca.

H. C. I. — Construções, S. A., representada pelo engenheiro Feliciano Antão de Ponte.

### Conselho consultivo:

Presidente — Dr. José Luís Sapateiro.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 28 de Abril de 2000, sob o n.º 75 a fl. 39 do livro n.º 1

**Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul — Eleição em 29 de Março de 2000 para o triénio de 2000-2002.**

### Assembleia geral:

Leitão & Irmão, L.<sup>da</sup>, representada por Jorge von Bedbur van Zeller Leitão.

Carlos Alberto Marques Ferreira (firma individual).  
João Carlos Martins Nunes (firma individual).

### Direcção:

Presidente — Prator Ourives Joalheiros, L.<sup>da</sup>, representada por José Maria Caeiro Bulhão.

Tesoureiro — Paulo & Cruz, L.<sup>da</sup>, representada por Paulo Alexandre da Cruz Ferreira.

Secretário — Casa das Condecorações Hélder Cunha, L.<sup>da</sup>, representada por Elias Lopes Correia.

### Vogais:

Stephen Charles Mascoli.

Alberto de Oliveira Matias.

### Substitutos:

Alberto Oliveira Matias (firma individual).

Lúcio & Costa, L.<sup>da</sup>, representada por Lúcio Lourenço Marques Costa.

Jordijóia, L.<sup>da</sup>, representada por José Luís Dionísio.  
Mário Henrique Paulo Perez Ferreira (firma individual).

Ourivesaria do Combro, L.<sup>da</sup>, representada por João da Rocha Sá.

### Conselho geral:

Joalharia — Cláudio da Costa Passos (firma individual).  
Ourivesaria — Oliveira & Rodriguez, L.<sup>da</sup>, representada por António Lopes Pereira.

Prataria — Rui Marques & Manuel Sousa, L.<sup>da</sup>, representada por Manuel Joaquim Marques de Sousa.

Cravação de pedras preciosas e não preciosas — Américo Fernando Barbosa Magalhães (firma individual).

Escovilha, recuperação, afinação e ensaio de metais nobres — A Afinadora, L.<sup>da</sup>, representada por João Maurício Viegas.

Gravura, cinzelagem, fundição, esmaltagem e galvanoplastia — M. Pinhão, L.<sup>da</sup>, representada por José Ascensão Inácio.

### Sem designação de actividades:

Américo Manuel Lemos Parreira (firma individual).

Pedro Miguel Nobre Rodrigues (firma individual).  
Mário Armando Novais Costa (firma individual).

Santos Melo, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Coimbra de Melo.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 28 de Junho de 2000, sob o n.º 76, a fl. 39 do livro n.º 1.



# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores da QUMIGAL — Química de Portugal, S. A.**

Os trabalhadores da QUMIGAL — Química de Portugal, S. A., no exercício dos direitos que a Constituição e a Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos para a Comissão de Trabalhadores.

#### **Artigo 1.º**

##### **Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na Lei n.º 46/79, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

#### **Artigo 2.º**

##### **Órgãos do colectivo de trabalhadores**

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

#### **Artigo 3.º**

##### **Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, nos termos definidos pelo n.º 1 do artigo 1.º

#### **Artigo 4.º**

##### **Competência do plenário**

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destitui-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, 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 10% dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

#### **Artigo 6.º**

##### **Prazos para a convocatória**

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias por meio de anúncio colocado nos locais destinados à afixação de informação.

2 — Em situações tidas como de urgência, o prazo de convocatória mínimo será de quarenta e oito horas.

3 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT fixará a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

#### **Artigo 7.º**

##### **Reuniões do plenário**

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apresentação 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 quando se mostre necessário.

2 — As convocatórias para estes plenários, respeitado o n.º 2 do artigo 6.º, serão feitas de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores possível.

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 10% dos trabalhadores da empresa, salvo para destituição da CT, em que a participação mínima exigida é de 20% dos trabalhadores permanentes.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Para destituição da CT ou de qualquer dos seus membros exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes presentes.

#### 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 eleição e destituição da CT e aprovação e alteração dos estatutos.

4 — O plenário pode 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.

2 — O plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### Artigo 12.º

##### Natureza da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e os direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Competência da Comissão de Trabalhadores

Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa;
- c) Defender interesses profissionais e os direitos dos trabalhadores;
- d) Participar na elaboração e no controlo da execução de planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;
- e) Participar na elaboração de legislação do trabalho.

#### Artigo 14.º

##### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea c), entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

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 ou comissões sindicais, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da Comissão de Trabalhadores

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 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) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores e 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 a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com comissões de trabalhadores de outras empresas;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais de trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que, para as organizações de trabalhadores, decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa.

#### 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, em especial, e no processo produtivo, em geral, para salvaguarda dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na Lei n.º 46/79 ou em outras normas 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, em conformidade com o n.º 3 do artigo 18.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hie-

rarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência, 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 conselho de administração da empresa para a discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo será lavrada acta, assinada por todos os presentes.

#### 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 a entidade patronal mas também o órgão de gestão da empresa e 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 a entidade patronal ou órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais da actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações, do grau de utilização de 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 absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, a conta dos resultados e os balancetes trimestrais;
- 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, nas quais a CT tem o 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 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos de decisão:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;
- c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- d) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- e) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Despedimento individual de trabalhadores;
- i) Despedimento colectivo.

2 — O parecer solicitado à CT, por escrito, pela entidade patronal ou pelo conselho de administração da empresa.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado no prazo de 15 dias a contar da data da recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

#### 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 e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

- b) Zelar pela adequada utilização pela empresa dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores em geral.

#### Artigo 22.º

##### Reorganização de unidades produtivas

Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 20.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 23.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; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de 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;
- 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; visar os mapas de quadros de pessoal.

#### 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, designadamente a Lei n.º 16/79, de 26 de Maio.

Garantias e condições para o exercício das competências dos direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício do voto

1 — Os trabalhadores que, nas deliberações 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

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.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar 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 comunicará a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 28.º

##### Actuação da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho 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 e 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**

1 — A CT tem 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 conselho de administração da empresa.

#### 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**

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicado na Lei n.º 46/79: quarenta horas por mês.

#### Artigo 33.º

##### **Faltas de representantes dos trabalhadores**

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 34.º

##### **Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores**

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das comissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido por lei 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 de trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### **Proibições 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 acti-

vidades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nos 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 gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais — artigo 16.º da Lei n.º 46/79.

#### Artigo 38.º

##### **Capacidade judiciária**

1 — 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.

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 44.º

##### **Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores**

#### Artigo 39.º

##### **Sede da Comissão de Trabalhadores**

A sede da CT localiza-se nas instalações fabris da QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., em Estarreja.

#### Artigo 40.º

##### **Composição**

1 — A CT é composta por três elementos efectivos e três suplentes.

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 provisória, à qual incumbe a organização do novo acto eleitoral no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 41.º

##### **Duração do mandato**

1 — O mandato da CT é de dois anos.

2 — A CT entra em funções no dia posterior à fixação da acta da respectiva eleição.

#### Artigo 42.º

##### **Perda de mandato**

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou 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 Comissão de Trabalhadores**

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, o prazo e a identificação do mandatário.

#### Artigo 44.º

##### **Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 45.º

A actividade da CT é coordenada por um coordenador que será sempre o primeiro elemento da lista mais votada.

#### Artigo 46.º

##### **Reuniões da Comissão de Trabalhadores**

1 — A CT reúne ordinariamente duas vezes por mês.

2 — Pode haver 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;
- c) Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

#### Artigo 47.º

##### **Financiamento da Comissão de Trabalhadores**

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As verbas atribuídas pela empresa, nos termos da lei;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- d) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

#### Artigo 48.º

Constitui parte integrante dos estatutos o regulamento eleitoral, que se anexa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 24 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 74/2000, a fl. 23 do livro n.º 1.

## II – IDENTIFICAÇÃO

**Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da Iglo — Ind. de Gelados, S. A. — Eleição em 7 de Junho de 2000 para o mandato de 2000-2001.**

##### **Comissão de trabalhadores**

Samuel Fonseca Vaz, bilhete de identidade n.º 6767938, emitido em 20 de Fevereiro de 1995, em Lisboa.  
Carlos Alberto F. de Sousa Bastos, bilhete de identidade n.º 5193909, emitido em 12 de Agosto de 1996, em Lisboa.

Laurinda da Silva Pereira, bilhete de identidade n.º 3938529, emitido em 11 de Abril de 1996, em Lisboa.

Joaquim Gonçalves Ferreira, bilhete de identidade n.º 4409919, emitido em 22 de Janeiro de 1992, em Lisboa.

Victor Manuel M. Vicente, bilhete de identidade n.º 2020819, emitido em 11 de Janeiro de 1996, em Lisboa.

##### **Suplentes:**

Pedro Manuel M. Fernandes, bilhete de identidade n.º 995226, emitido em 22 de Agosto de 1990, em Lisboa.

Armando Jorge Ferreira Carvalho, bilhete de identidade n.º 7353811, emitido em 2 de Junho de 1999, em Lisboa.

##### **Subcomissão de trabalhadores**

Samuel Fonseca Vaz, bilhete de identidade n.º 6767938, emitido em 20 de Fevereiro de 1995, em Lisboa.  
Victor Manuel M. Vicente, bilhete de identidade n.º 2020819, emitido em 11 de Janeiro de 1996, em Lisboa.

Pedro Manuel M. Fernandes, bilhete de identidade n.º 995226, emitido em 22 de Agosto de 1990, em Lisboa.

José das Neves Marques Paixão, bilhete de identidade n.º 668653, emitido em 1 de Abril de 1996, em Lisboa.

Armando Jorge Ferreira Carvalho, bilhete de identidade n.º 7353811, emitido em 2 de Junho de 1999, em Lisboa.

##### **Suplentes:**

Fernando Jorge Barros Brito, bilhete de identidade n.º 6630452, emitido em 4 de Junho de 1997, em Lisboa.

Filipe Ferreira Bragança, bilhete de identidade n.º 6002834, emitido em 21 de Maio de 1997, em Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 27 de Abril de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 76/2000, a fl. 23 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A. — Eleição em 12 de Maio de 2000 para o mandato de dois anos.**

**Efectivos:**

António Martins Nunes, portador do bilhete de identidade n.º 2998928, passado pelo Arquivo de Identificação de Aveiro em 10 de Abril de 1996, nascido a 13 de Maio de 1953, em Beduído, Estarreja.

Armando Luís Marques Soares, portador do bilhete de identidade n.º 3172441, passado pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 14 de Abril de 1999, nascido a 11 de Setembro de 1952, em Avanca, Estarreja.

António Marques Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 5498903, passado pelo Arquivo de Identificação de Aveiro em 5 de Abril de 2000, nascido a 12 de Dezembro de 1960, em Esgueira, Aveiro.

**Suplentes:**

José Luís Figueiredo da Madalena, portador do bilhete de identidade n.º 1921517, passado pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 4 de Novembro de 1992, nascido a 15 de Maio de 1949, em Salreu, Estarreja.

José Leonardo da Silva Sequeira, portador do bilhete de identidade n.º 2867605, passado pelo Arquivo de Identificação de Porto em 13 de Junho de 1994, nascido a 16 de Dezembro de 1952, em Cedofeita, Porto.

Luís Manuel Marques Vidal Dias, portador do bilhete de identidade n.º 1777058, passado pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 15 de Novembro de 1993, nascido a 17 de Setembro de 1950, em Salreu, Estarreja.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 26 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 75/2000, a fl. 23 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Fábrica de Cerâmica de Valadares, S. A. — Eleição em 25 de Janeiro de 2000 para o mandato de dois anos.**

**Efectivos:**

José António M. Rocha, n.º 437, oleiro.

Carlos Maria Pinto, n.º 476, oleiro.

Alzira Oliveira Correia Silva, n.º 347, ajudante de oleiro.

Maria Isabel T. Mota, n.º 652, escolhadora.

Paula Cristina M. Amaral, n.º 796, escolhadora.

**Suplentes:**

Manuel Pinto Ferreira, n.º 442, oleiro.

Justiniano Rodrigues Neves, n.º 545, escolhedor.

Manuel Rodrigues Lopes de Araújo, n.º 840, enformador.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 26 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 73, a fl. 23 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Paracélsia — Ind. Farmacêutica, S. A. — Eleição em 17 de Maio de 2000 para o mandato de dois anos.**

**Efectivos:**

Luís Ferreira, bilhete de identidade n.º 6285188, de Lisboa, de 8 de Janeiro de 1998.

Albino Fraga da Costa, bilhete de identidade n.º 2182091, do Porto, de 18 de Fevereiro de 1993.

Lúcia Silva Rocha Aguiar, bilhete de identidade n.º 5855064, de Lisboa, de 14 de Junho de 1994.

**Suplentes:**

Maria Conceição F. S. Camões, bilhete de identidade n.º 3203353, de Lisboa, de 15 de Janeiro de 1999.

Madalena Rosário N. M. Costa, bilhete de identidade n.º 3618128, do Porto, de 18 de Junho de 1998.

Ana Cláudia V. S. Gonçalves, bilhete de identidade n.º 7841739, de Lisboa, de 28 de Junho de 1999.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 26 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 72/2000, a fl. 23 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Atlantis-Crisal, Cristais de Alcobaça, S. A. — Eleição em 3 de Março de 2000 para o mandato de dois anos.**

Durval Ferreira Gaspar Pedroso, bilhete de identidade n.º 1609080, do Arquivo de Lisboa.

Pedro Miguel Barroso Patrício, bilhete de identidade n.º 9201012, do Arquivo de Lisboa.

Sérgio Conceição Querido, bilhete de identidade n.º 11106689, do Arquivo de Lisboa.

Luís Miguel Salgueiro P. Trindade, bilhete de identidade n.º 10718602, do Arquivo de Lisboa.

Paulo Jorge S. Nunes, bilhete de identidade n.º 8148094, do Arquivo de Lisboa.

José Soares Alexandre, bilhete de identidade n.º 2641825, do Arquivo de Lisboa.

Luís Manuel Gonçalves Lopes, bilhete de identidade n.º 11095918, do Arquivo de Lisboa.

Albino Silva Esteves, bilhete de identidade n.º 10327945, do Arquivo de Lisboa.

Virgílio Jesus Silva, bilhete de identidade n.º 4245272, do Arquivo de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 26 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 71/2000, a fl. 23 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Viação Costa e Lino, L.<sup>da</sup> — Eleição em 19 de Maio de 2000 para o mandato de dois anos.**

António Campos da Silva, bilhete de identidade n.º 3429672, do Arquivo do Porto, emitido em 10 de Março de 2000.

José de Sousa Azevedo, bilhete de identidade n.º 3047249, do Arquivo de Lisboa, emitido em 27 de Janeiro de 1992.

Manuel da Silva Martins, bilhete de identidade n.º 3695596, do Arquivo de Lisboa, emitido em 14 de Novembro de 1991.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 20 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 69, a fl. 22 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A. — Eleição em 12 de Abril de 2000 para o mandato de dois anos.**

António Maria Viana Rodrigues Lourenço, bilhete de identidade n.º 7530878, de 23 de Novembro de 1995, Santarém.

Carlos Manuel Almeida Guerreiro, bilhete de identidade n.º 10434781, de 30 de Junho de 1995, Lisboa.

Fernando de Brito Calado Tiopisto, bilhete de identidade n.º 6138571, de 9 de Fevereiro de 1996, Lisboa.

Jaime Silva, bilhete de identidade n.º 6370322, de 17 de Janeiro de 1994, Lisboa.

Luís Manuel Santos, bilhete de identidade n.º 7340911, de 23 de Fevereiro de 1999, Amadora.

Mário Jorge Costa Cordeiro, bilhete de identidade n.º 4186605, de 9 de Junho de 1998, Lisboa.

João Carlos Baptista Poeiras, bilhete de identidade n.º 1440110, de 16 de Julho de 1999, de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 20 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 68, a fl. 22 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da CODIFAR — Cooperativa Distribuidora Farmacêutica — Eleição em 25 de Maio de 2000 para o mandato de dois anos.**

Effectivos:

Celso Mendes Cardoso Fernandes, bilhete de identidade n.º 7345766, de 40 anos, caixeiro.

Joaquim Gonçalves Prudêncio, bilhete de identidade n.º 4756754, de 50 anos, caixeiro.

José Artur Mendes Pinto, bilhete de identidade n.º 6181554, de 38 anos, motorista.

Suplentes:

Arsénio de Jesus Amaro, bilhete de identidade n.º 4023324, de 48 anos, caixeiro.

José Fernando da Silva Martins, bilhete de identidade n.º 8491330, de 31 anos, caixeiro.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 20 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 67, a fl. 22 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Bristol-Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, L.<sup>da</sup> — Eleição em 5 de Maio para o mandato de 2000-2001.**

Arlindo Manuel Sequeira Vicente, bilhete de identidade n.º 6242919, de 6 de Fevereiro de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Horácio João Ribeiro Torres de Azevedo, bilhete de identidade n.º 7801285, de 14 de Agosto de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Pires David, bilhete de identidade n.º 4363307, de 20 de Outubro de 1999, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.

Manuel Lages Bernardo, bilhete de identidade n.º 3319203, de 27 de Julho de 1994, do Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 19 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 66/2000, a fl. 22 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Auto Sueco, L.<sup>da</sup> — Eleição em 15 de Maio de 2000 para o mandato de dois anos.**

Joaquim Fernando Moreira da Silva, bilhete de identidade n.º 3865548, do Arquivo do Porto, emitido em 24 de Junho de 1999.

Raul Manuel Teixeira, bilhete de identidade n.º 7640149, do Arquivo de Lisboa, emitido em 15 de Dezembro de 1999.

Joaquim Ferreira Martins, bilhete de identidade n.º 9873614, do Arquivo do Porto, emitido em 1 de Março de 1999.

Victor Manuel Jesus Borges, bilhete de identidade n.º 1898349, do Arquivo do Porto, emitido em 2 de Abril de 1992.

Carlos António Ferreira Resende, bilhete de identidade n.º 9524432, do Arquivo de Lisboa, emitido em 7 de Outubro de 1998.

António Adriano Costa e Silva, bilhete de identidade n.º 923839, do Arquivo de Lisboa, emitido em 16 de Dezembro de 1993.

Vitor Manuel Martins Silva, bilhete de identidade n.º 5320751, do Arquivo de Lisboa, emitido em 17 de Fevereiro de 1997.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 21 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 70/2000, a fl. 22 do livro n.º 1.