



# JORNAL OFICIAL

IV SÉRIE - NÚMERO 4

QUINTA-FEIRA, 15 DE FEVEREIRO DE 2007

## SUMÁRIO

<b>SECRETARIA REGIONAL DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA</b>	
DIRECÇÃO REGIONAL DO TRABALHO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	
<b>Direcção de Serviços do Trabalho</b>	
<b>REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO</b>	
<b>Despachos/Portarias</b>	
...	
<b>Regulamentos de Condições Mínimas</b>	
...	
<b>Regulamentos de Extensão</b>	
Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a APAVT – Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP- - Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.....	94
Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ANASE – Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE – Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro.....	95
Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT – Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES – Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros.....	96

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e Outros	98	ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e outros – Alteração salarial e outras.....	198
Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARESP – Assoc. de Restauração e Similares de Portugal e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) – Rectificação.....	98		
<b>Convenções Colectivas de Trabalho</b>		<b>ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO</b>	
CCT entre a APAVT – Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP – Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca – Revisão Global.....	99	<b>Associações Sindicais</b>	
CCT entre a ANASE – Assoc. Nacional dos Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE – Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro – Alteração salarial e outras e texto consolidado.....	121	<b>I – Estatutos</b>	
CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT – Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal – Revisão global.....	137	...	
CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPACES – Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros – Revisão Global.....	168	<b>II – Corpos Gerentes</b>	
		...	
		<b>Associações de Empregadores</b>	
		<b>I – Estatutos</b>	
		...	
		<b>II – Corpos Gerentes</b>	
		...	
		<b>Comissões de Trabalhadores</b>	
		<b>I – Estatutos</b>	
		...	
		<b>II – Identificação</b>	
		<b>Serviço Regional de Conciliação e Arbitragem do Trabalho</b>	
		...	

## SECRETARIA REGIONAL DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

DIRECÇÃO REGIONAL DO TRABALHO  
E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

**Direcção de Serviços do Trabalho**

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

**Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a APAVT - Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP – Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.**

1 - Nos termos do artigo 576.º do Código do Trabalho, e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que na Secretaria Regional da Educação e Ciência, encontra-se em apreciação o processo de emissão de regulamento de extensão do CCT entre a APAVT – Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP – Sind. dos Trabalhadores da

Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007, que se transcreve neste *Jornal Oficial*.

2 - A emissão do regulamento de extensão, ao abrigo do disposto na alínea g), do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, n.º 1 do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção do Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, artigo 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e n.º 1, do artigo 4.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 19/2006/A, de 2 de Junho, efectua-se por portaria, publicando-se em anexo nota justificativa e respectivo projecto.

3 - Nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Secretaria Regional da Educação e Ciência, 9 de Fevereiro de 2007. O Secretário Regional da Educação e Ciência, *José Gabriel do Álamo de Meneses*.

### Nota Justificativa

1 - Considerando que o CCT entre a APAVT – Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP – Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007, apenas se aplica às relações de trabalho entre entidades empregadoras e trabalhadores das profissões e categorias profissionais naquele previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes;

2 - Considerando que o universo laboral a abranger, nomeadamente CAE 63300 (Agências de Viagens e de turismo e de outras actividades de apoio turístico), assume expressão significativamente superior à directamente abrangida pela convenção;

3 - Considerando que as condições de prestação de trabalho no âmbito da actividade económica abrangida pela convenção, foram uniformizadas por emissão de PE, publicada no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 24, de 13 de Dezembro de 2001, das alterações do CCT entre a APAVT – Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP – Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2001;

4 - Considerando que se mantêm os pressupostos que sustentaram o alargamento de âmbito do contrato colectivo mencionado, importa garantir um estatuto laboral similar, de forma a obviar a acentuados desníveis salariais ou desvirtuamentos concorrenciais;

5 - Assim, verificando-se as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3, do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção, na área geográfica da Região Autónoma dos Açores.

### **Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APAVT - Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP – Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca**

Manda o Governo da Região Autónoma dos Açores, pelo Secretário Regional da Educação e Ciência, ao abrigo do disposto na alínea g), do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, n.º 1 do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção que lhe confere o Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, artigo 4.º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e n.º 1, do artigo 4.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 19/2006/A, de 2 de Junho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 - O CCT entre a APAVT - Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP – Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007, é tornado extensivo a todas as entidades empregadoras que, não

estando inscritas na associação de empregadores outorgante, exerçam no território da Região Autónoma dos Açores a actividade económica abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelo sindicato outorgante, das mesmas profissões e categorias profissionais, que se encontrem ao serviço de entidades empregadoras inscritas na associação de empregadores signatária da convenção.

2 - Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 - O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, e produz efeitos no tocante à tabela salarial (Anexo I - remunerações em 2007), e demais cláusulas de expressão pecuniária acordadas para o ano em curso, a partir de 1 de Janeiro de 2007.

2 - As diferenças salariais, devidas por força do disposto no número anterior, são liquidadas no mês imediatamente subsequente ao da entrada em vigor deste regulamento.

14/2007

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ANASE – Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE – Feder. dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

1 - Nos termos do artigo 576.º, do Código do Trabalho, e dos artigos 114.º e 116.º, do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que na Secretaria Regional da Educação e Ciência, encontra-se em apreciação o processo de emissão de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ANASE – Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE - - Feder. dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª Série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2007, que se transcrevem neste *Jornal Oficial*.

2 - A emissão do regulamento de extensão, ao abrigo do disposto na alínea g), do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, n.º 1 do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção do Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, artigo 4.º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e n.º 2, do artigo 4.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 19/2006/A, de 2 de Junho, efectua-se por portaria, publicando-se em anexo nota justificativa e respectivo projecto.

3 - Nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Secretaria Regional da Educação e Ciência, 9 de Fevereiro de 2007. O Secretário Regional da Educação e Ciência, *José Gabriel do Álamo de Meneses*.

### Nota justificativa

1 - Considerando que as alterações ao CCT entre a ANASE – Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE – Feder. dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2007, apenas se aplicam às relações de trabalho entre entidades empregadoras e trabalhadores das profissões e categorias profissionais naquele previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes;

2 - Considerando que o universo laboral a abranger, nomeadamente, CAE 93010 - Lavagem e limpeza a seco de têxteis e peles, compreende 15 entidades empregadoras e 46 trabalhadores;

3 - Considerando que as condições de prestação de trabalho no âmbito da actividade económica abrangida pela convenção, foram uniformizadas por emissão de RE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 11, de 11 de Maio de 2006, do CCT entre a ANASE – Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE – Feder. dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2004, com alterações normativas insertas no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, e últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006;

4 - Considerando que as condições de prestação se encontram regulamentadas na área geográfica correspondente às Ilhas Terceira, São Jorge e Graciosa, por normativo convencional que data de 1979;

5 - Considerando que se mantêm os pressupostos que sustentaram o alargamento de âmbito do contrato colectivo mencionado, importa garantir um estatuto laboral similar, de forma a obviar a acentuados desníveis ou desvirtuamentos concorrenciais;

6 - Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção, bem como das suas alterações, na área geográfica da Região Autónoma dos Açores.

### Projecto de Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ANASE – Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE- Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

Manda o Governo da Região Autónoma dos Açores, pelo Secretário Regional da Educação e Ciência, nos termos da alínea g), do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, n.º 1 do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção do Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, artigo 4.º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e n.º 2, do artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 19/2006/A, de 2 de Junho o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 - As alterações ao CCT entre a ANASE – Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a

FETESE – Feder. dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2007, são tornadas extensivas a todas as entidades empregadoras que, não estando inscritas na associação de empregadores outorgante, exerçam no território da Região Autónoma dos Açores a actividade económica abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes, das mesmas profissões e categorias profissionais, que se encontrem ao serviço de entidades empregadoras inscritas na associação de empregadores signatária da convenção.

2 - A extensão referida no número anterior não é aplicável na área geográfica correspondente às Ilhas Terceira, São Jorge e Graciosa.

3 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, nos termos do artigo 3.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 8/2002/A, de 10 de Abril, é aplicável a remuneração mínima mensal garantida aos níveis salariais que contemplem valores retributivos inferiores.

4 - Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 - O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, e produz efeitos, no tocante à tabela salarial (Anexo II) e cláusulas de natureza pecuniária, a partir de 1 de Janeiro de 2007.

2 - As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior, são liquidadas no mês imediatamente subsequente ao da entrada em vigor deste regulamento.

15/2007

### Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT - Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros.

1 - Nos termos do artigo 576.º, do Código do Trabalho, e dos artigos 114.º e 116.º, do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que na Secretaria Regional da Educação e Ciência, encontra-se em apreciação o processo de emissão de regulamento de extensão do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT - Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, nº 41, de 8 de Novembro de 2006, e n.º 45, de 8 de Dezembro de 2006, que se transcrevem neste *Jornal Oficial*.

2 - A emissão do regulamento de extensão, ao abrigo do disposto na alínea g), do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, n.º 1 do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção do Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, artigo 4.º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e n.º 2, do artigo 4.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 19/2006/A, de 2 de Junho, efectua-se por portaria, publicando-se em anexo nota justificativa e respectivo projecto.

3 - Nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Secretaria Regional da Educação e Ciência, 9 de Fevereiro de 2007. O Secretário Regional da Educação e Ciência, *José Gabriel do Álamo de Meneses*.

#### Nota justificativa

1 - Considerando que o CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT - Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros, publicados, respectivamente, no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2006, e n.º 45, de 8 de Dezembro de 2006, apenas se aplicam às relações de trabalho entre entidades empregadoras e trabalhadores das profissões e categorias profissionais naqueles previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes;

2 - Considerando a existência no sector de entidades empregadoras que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções colectivas de trabalho, não representados pelas associações sindicais outorgantes;

3 - Considerando que as condições de prestação de trabalho no âmbito da actividade económica abrangida pelas convenções, nomeadamente, CAE p9262 - Outras Actividades Desportivas, e CAE p9271 - Lotarias e Outros Jogos de Apostas, foram uniformizadas por emissão de RE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 13, de 25 de Maio de 2006, do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT - Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros, publicados, respectivamente, no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005, e n.º 3, de 22 de Janeiro de 2006;

4 - Considerando que se mantêm os pressupostos que sustentaram o alargamento de âmbito dos contratos colectivos mencionados, importa garantir um estatuto laboral similar, de forma a obviar a acentuados desníveis ou desvirtuamentos concorrenciais;

5 - Considerando que as convenções transcritas possuem idêntico conteúdo normativo e procedem à actualização das tabelas salariais e outras prestações pecuniárias;

6 - Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções, na área geográfica da Região Autónoma dos Açores.

#### **Projecto de Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT - Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros**

Manda o Governo da Região Autónoma dos Açores, pelo Secretário Regional da Educação e Ciência, nos termos da alínea g), do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, n.º 1 do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção do Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, artigo 4.º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e n.º 2, do artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 19/2006/A, de 2 de Junho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 - O CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT - Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros, publicados, respectivamente, no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2006, e n.º 45, de 8 de Dezembro de 2006, são tornados extensíveis, no território da Região Autónoma dos Açores, às relações de trabalho entre clubes e sociedades desportivas que prosigam as actividades reguladas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, nos termos do artigo 3.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 8/2002/A, de 10 de Abril, é aplicável a remuneração mínima mensal garantida aos níveis salariais que contemplem valores retributivos inferiores.

3 - Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 - O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, e produz efeitos, no tocante às tabelas salariais (Anexos II das convenções) e cláusulas de natureza pecuniária, a partir de 1 de Janeiro de 2007.

2 - As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior, são liquidadas no mês imediatamente subsequente ao da entrada em vigor deste regulamento.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e Outros.**

1 - Nos termos do artigo 576.º, do Código do Trabalho, e dos artigos 114.º e 116.º, do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que na Secretaria Regional da Educação e Ciência, encontra-se em apreciação o processo de emissão de regulamento de extensão das alterações do ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2006, que se transcrevem neste *Jornal Oficial*.

2 - A emissão do regulamento de extensão, ao abrigo do disposto na alínea g), do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, n.º 1 do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção do Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, artigo 4.º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e n.º 2, do artigo 4.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 19/2006/A, de 2 de Junho, efectua-se por portaria, publicando-se em anexo nota justificativa e respectivo projecto.

3 - Nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Secretaria Regional da Educação e Ciência, 9 de Fevereiro de 2007. O Secretário Regional da Educação e Ciência, *José Gabriel do Álamo de Meneses*.

**Nota justificativa**

1 - Considerando que as alterações do ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2006, apenas se aplicam às relações de trabalho entre entidades empregadoras subscritoras e trabalhadores das profissões e categorias profissionais naquele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes;

2 - Considerando que o universo laboral a abranger, nomeadamente, CAE p65 – Intermediação Financeira, Excepto Seguros e Fundos de Pensões, assume expressão significativamente superior à directamente abrangida pela convenção;

3 - Considerando que as condições de prestação de trabalho no âmbito da actividade económica abrangida pela convenção, foram uniformizadas por emissão de RE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 13, de 27 de Maio de 2005, das alterações ao ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005;

4 - Considerando que se mantêm os pressupostos que sustentaram o alargamento de âmbito do acordo colectivo mencionado, importa garantir um estatuto laboral similar, de forma a obviar a acentuados desníveis ou desvirtuamentos concorrenciais;

5 - Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do

artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção, na área geográfica da Região Autónoma dos Açores.

**Projecto de Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e outros**

Manda o Governo da Região Autónoma dos Açores, pelo Secretário Regional da Educação e Ciência, nos termos da alínea g), do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, n.º 1 do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção do Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, artigo 4.º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e n.º 2, do artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 19/2006/A, de 2 de Junho o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - As alterações do ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2006, são tornadas extensivas a todas as entidades empregadoras que, não sendo outorgantes, exerçam no território da Região Autónoma dos Açores a actividade económica abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelos sindicatos outorgantes, das mesmas profissões e categorias profissionais, que se encontrem ao serviço de entidades empregadoras signatárias da convenção.

2 - Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 - O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, e produz efeitos, no tocante à tabela salarial (Anexo II) e cláusulas de natureza pecuniária, a partir de 1 de Abril de 2006, com excepção das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que têm efeito a partir de 1 de Abril de 2006.

2 - Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor do presente regulamento, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

17/2007

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARESP – Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE - Feder. dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) – Rectificação.**

Na pág.11, do *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 2, de 25 de Janeiro de 2007, no n.º 1, do art.1.º onde se lê, «*Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.ª Série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006», deve ler-se:

«*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2006».

18/2007

**CCT entre a APAVT – Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP – Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca – Revisão global.**

A presente convenção resulta da revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1985, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 186, 30, de 15 de Agosto de 1987, 30, de 15 de Agosto de 1988, 30, de 16 de Agosto de 1989, 31, de 22 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 1991, 30, de 15 de Agosto de 1992, 29, de 8 de Agosto de 1993, 29, de 8 de Agosto de 1994, 29, de 8 de Agosto de 1995, 29, de 8 de Agosto de 1996, 30, de 15 de Agosto de 1997, 30, de 15 de Agosto de 1998, 30, de 15 de Agosto de 1999, e 29, de 8 de Agosto de 2001.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito vigência, revisão e denúncia

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 - O âmbito territorial desta convenção abrange Portugal continental e Regiões Autónomas e obriga todos os trabalhadores afectos à actividade de agência de viagens representados pelo sindicato outorgante e que exerçam funções nos escritórios centrais, escritórios anexos, filiais ou quaisquer outras dependências, quer o serviço seja executado dentro ou fora do escritório e os empregadores representados pela APAVT.

2 - Esta convenção colectiva de trabalho aplica-se igualmente aos mesmos trabalhadores, mesmo que temporariamente deslocados para o estrangeiro, ainda que para filial ou sucursal, sem prejuízo de maiores garantias emergentes dos usos ou das normas, salvo as imperativas de direito local.

#### Cláusula 2.ª

#### Vigência

1 - A presente convenção entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e revogará automaticamente todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores, aplicando-se apenas às situações futuras, salvo o disposto em contrário na presente convenção.

2 - O período de vigência será de 24 meses, renovando-se, automaticamente, por períodos de 12 meses, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

3 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro do ano para o qual são aprovadas e vigorarão pelo prazo de um ano.

#### Cláusula 3.ª

#### Revisão e denúncia

1 - O processo de revisão deverá processar-se nos termos da lei, salvo o disposto nos números seguintes.

2 - A denúncia far-se-á por escrito, com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo de vigência da presente convenção, acompanhada de uma proposta de revisão parcial ou total do acordo.

3 - Havendo denúncia, a convenção colectiva renova-se pelo período de um ano e, estando as partes em negociação, por novo período de um ano.

4 - A convenção denunciada cessa os seus efeitos decorrido o prazo de sobrevigência fixado no número anterior desde que tenham decorrido pelo menos seis anos desde a denúncia.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.ª

#### Condições de admissão

1 - Só podem ser admitidos ao serviço dos empregadores abrangidos por esta convenção os trabalhadores que tenham completado as idades mínimas previstas na lei geral.

2 - Não é permitido aos empregadores fixar a idade máxima de admissão.

3 - Só podem ser admitidos ao serviço os trabalhadores que possuam habilitações literárias mínimas exigidas por lei e carteira profissional, quando obrigatória.

#### Cláusula 5.ª

#### Condições especiais de admissão

1 - Devem ingressar em cada uma das categorias profissionais abaixo indicadas os trabalhadores que preencham as condições de admissão a seguir referidas:

Categorias	Condições de admissão
Paquete .....	Tenha completado 16 anos de idade e a escolaridade mínima obrigatória e ainda não tenha 18 anos.
Praticante .....	Tenha completado 18 anos de idade e a escolaridade mínima obrigatória e ainda não tenha 21 anos.
Aspirante .....	Tenha completado 21 anos de idade e possua como habilitações mínimas o 12.º ano de escolaridade ou equivalente.

Categorias	Condições de admissão
Paquete .....	Tenha completado 16 anos de idade e a escolaridade mínima obrigatória e ainda não tenha 18 anos.
Praticante .....	Tenha completado 18 anos de idade e a escolaridade mínima obrigatória e ainda não tenha 21 anos.
Aspirante .....	Tenha completado 21 anos de idade e possua como habilitações mínimas o 12.º ano de escolaridade ou equivalente.
Rececionista, contínuo, telefonista, motorista e cobrador.	Tenha completado 18 anos de idade e possua como habilitações mínimas o 9.º ano de escolaridade.
Servente de limpeza .....	Tenha completado 18 anos de idade.
Técnico de turismo principiante.	Possua como habilitações o curso de técnico de turismo.
3.º técnico administrativo ...	Possua como habilitações o 12.º ano ou equivalente e um ano de experiência no sector.
3.º técnico de turismo .....	Possua como habilitações o curso de técnico de turismo e um ano de experiência no sector.
2.º técnico administrativo ...	Possua como habilitações o 12.º ano ou equivalente e três anos de experiência no sector.
2.º técnico de turismo .....	Possua como habilitações o curso de técnico de turismo e três anos de experiência no sector.
1.º técnico administrativo ...	Possua como habilitações o 12.º ano ou equivalente e seis anos de experiência no sector.
1.º técnico de turismo .....	Possua como habilitações o curso de técnico de turismo e seis anos de experiência no sector.
Chefe de secção .....	Possua como habilitações o 12.º ano ou equivalente e pelo menos sete anos de experiência no sector.
Chefe de serviços .....	Possua como habilitações o 12.º ano ou equivalente e pelo menos 10 anos de experiência no sector.
Chefe de serviços de contabilidade.	Técnico de contas, licenciado em Economia ou em Contabilidade.
Chefe de agência .....	Possua como habilitações o 12.º ano ou equivalente e 12 anos de experiência no sector.

2 - Sem prejuízo do disposto na cláusula 4.ª, poderão ser admitidos pelo empregador os trabalhadores que, satisfazendo os requisitos profissionais e de antiguidade necessários para o exercício das funções para que se tenham candidatado, não possuam no entanto, as habilitações literárias mínimas estabelecidas para admissão nas respectivas categorias.

#### Cláusula 6.ª

##### Período experimental

1 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou compensação.

2 - O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3 - Durante o período experimental as partes serão abrangidas por todas as estipulações desta convenção.

4 - Findo o período referido, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período experimental.

#### Cláusula 7.ª

##### Efeitos de antiguidade

Todo o tempo de trabalho prestado ao mesmo empregador fora do âmbito territorial desta convenção será incluído, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador se este voltar a exercer a sua actividade no continente ou nas Regiões Autónomas.

#### Cláusula 8.ª

##### Contratos a termo

1 - A celebração de contratos de trabalho a termo certo ou incerto fica sujeita ao regime previsto na lei em vigor.

2 - Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-á integralmente a presente convenção.

#### Cláusula 9.ª

##### Promoções

1 - Os empregadores poderão promover, por mérito, os seus trabalhadores em função da avaliação de desempenho indicada nos números seguintes e desde que respeitadas as condições de admissão previstas na cláusula 5.ª

2 - Os empregadores devem efectuar e divulgar anualmente a avaliação e o desempenho de cada trabalhador, nos termos do regulamento de avaliação do desempenho anexo à presente convenção (anexo III).

3 - A avaliação referida deve basear-se em critérios de assiduidade, produtividade, formação profissional com aproveitamento e diligência.

4 - O mecanismo de avaliação será reanalisado decorridos dois anos desde o início de vigência da presente convenção.

5 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, serão obrigatoriamente promovidos às categorias infra-indicadas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Paquete .....	Praticante .....	Completar 18 anos de idade e três anos de permanência naquela categoria.
Praticante .....	Aspirante .....	Completar 21 anos e três anos de permanência naquela categoria e possua o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.
	Contínuo .....	Completar 21 anos e três anos de permanência na categoria.
Aspirante .....	3.º técnico administrativo .....	Completar 24 anos de idade e no mínimo três anos de permanência naquela categoria.
Contínuo .....	3.º técnico administrativo .....	Completar 24 anos de idade e no mínimo três anos de permanência naquela categoria e ter completado o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Técnico de turismo principiante ...	3.º técnico de turismo .....	Um ano de permanência naquela categoria.

## Cláusula 10.ª

**Quadros de pessoal**

1 - Os quadros de pessoal serão organizados nos termos legais em vigor.

2 - Dos quadros referidos no número anterior será enviado um exemplar aos outorgantes da presente convenção, no prazo de 60 dias a contar da data da sua elaboração, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

## Cláusula 11.ª

**Mobilidade funcional**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador da execução de funções não compreendidas na actividade contratada, mesmo que compreendidas em categoria profissional inferior, desde que não implique modificação substantiva da posição do trabalhador nem diminuição da sua retribuição.

2 - O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada por espaço de tempo superior a 270 dias será obrigatoriamente promovido à categoria profissional imediatamente superior.

3 - Findo o exercício temporário das funções não compreendidas na actividade contratada, o trabalhador retornará às suas funções, com a retribuição que auferia à data da alteração temporária de funções.

4 - Em tudo o omissis nesta cláusula aplica-se o disposto na lei em vigor.

**CAPÍTULO III****Direitos, deveres e garantias das partes**

## Cláusula 12.ª

**Deveres do empregador**

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e de termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Cobrir de sua conta os riscos resultantes de erros de cálculo em orçamentos, salvo em caso de ocorrência sistemática e frequente desses erros por parte do mesmo trabalhador ou de erros fraudulentos.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador**

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 - O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos nesta convenção;

- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nesta convenção;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos nesta convenção ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

**CAPÍTULO IV****Local de trabalho e transferência de local de trabalho**Cláusula 15.<sup>a</sup>**Noção de local de trabalho**

Por local de trabalho entende-se aquele que for estabelecido pelas partes no contrato de trabalho.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Transferência de local de trabalho**

1 - O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se o interesse da empresa o exigir e desde que essa transferência não cause prejuízo sério para o trabalhador ou se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - Presume-se que não causa prejuízo sério a transferência de local de trabalho num raio de 30 km do local onde o trabalhador preste habitualmente o seu trabalho.

3 - O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência e decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação desde que a transferência seja para fora do concelho do qual o trabalhador é transferido ou de concelhos limítrofes a este último, excepto se o trabalhador residir no concelho para o qual foi transferido ou em concelho limítrofe a este.

4 - Os montantes referidos no número anterior serão os que resultarem da utilização de transportes colectivos de passageiros, excepto táxi.

5 - Em tudo o omissso nesta cláusula aplica-se o disposto na lei em vigor.

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho e adaptabilidade do horário de trabalho

1 - O período normal de trabalho é de trinta e sete horas e meia semanais e sete horas e meia diárias, ficando a definição do horário de trabalho a cargo do empregador.

2 - O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observando-se o disposto nos números seguintes.

3 - O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 - O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

5 - A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a um período de quatro meses.

6 - No caso de o período normal de trabalho semanal, no período de referência de quatro meses, exceder as trinta e sete horas e meia semanais, o empregador deverá pagar as horas excedentes como trabalho suplementar.

7 - Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e sete horas e meia poderá reduzir-se o período normal de trabalho diário ou reduzir a semana em dias ou meios-dias de trabalho, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

8 - Em tudo o omissa na presente cláusula aplica-se o disposto na lei vigente acerca da adaptabilidade do horário de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 - O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal, sendo um obrigatório, o domingo, e outro complementar.

2 - O dia de descanso obrigatório pode deixar de ser o domingo se o empregador estiver dispensado de encerrar ao domingo.

3 - O dia de descanso complementar deverá ser o dia imediatamente antes ou imediatamente depois do dia de descanso obrigatório.

4 - O regime previsto nos números anteriores pode ser afastado por acordo escrito entre as partes.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

1 - A jornada de trabalho diário deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 - Por acordo escrito entre as partes, o trabalho poderá, no entanto, ser prestado até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso ser reduzido ou excluído.

3 - Pontualmente e em situações perfeitamente justificadas, pode ser dispensado o acordo escrito referido no número anterior.

4 - O empregador pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia mas serão contados como período efectivo de trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 - Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - O trabalhador que tenha prestado nos 12 meses anteriores à publicação da presente convenção pelo menos cinquenta horas de trabalho entre as 20 e as 22 horas ou cento e oitenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação de trabalho entre as 20 e as 22 horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Registo

1 - O empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2 - Para efeitos desta convenção, o registo pode ser feito por qualquer meio: manual, mecânico ou informático.

3 - No caso de o trabalhador prestar habitualmente o seu trabalho em local não fixo, o registo será validado pelo trabalhador logo que regressar à sede, filial ou escritório de representação onde reporta.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho.

2 - Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

3 - Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Menores.

4 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

5 - O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

6 - O trabalho suplementar deverá ser sempre autorizado pelo empregador ou, na sua ausência, por responsável em que este delegue e devidamente registado em livro próprio, que deverá ser rubricado pelo trabalhador, sob pena de não produzir efeitos legais.

7 - O trabalho suplementar previsto no n.º 4 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

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

1 - Só poderão estar isentos de horário de trabalho os trabalhadores das letras A, B, C e D e os técnicos de turismo.

2 - A isenção só poderá ser concedida havendo acordo entre o empregador e o trabalhador.

3 - A isenção de horário de trabalho pode compreender uma das seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Retribuição de trabalho**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Conceito de retribuição**

1 - Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou de contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

4 - A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável, nos termos desta convenção.

5 - À remuneração ilíquida mensal corresponde:

- a) A remuneração constante do anexo I;
- b) As diuturnidades.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Pagamento da retribuição**

1 - As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito.

2 - No acto de pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual constem a identificação do empregador, o nome completo do trabalhador, a sua categoria profissional, o número de beneficiário da segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação da retribuição base e demais prestações, bem como das importâncias relativas ao trabalho suplementar ou nocturno ou prestado em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções efectuados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Quotização sindical**

1 - O empregador incluirá como desconto na folha de ordenados a quotização sindical do trabalhador sindicalizado e enviará até ao dia 20 do mês seguinte a folha de cobrança, com o respectivo montante, para o sindicato outorgante.

2 - O disposto no número anterior só será aplicável se o trabalhador, em declaração individual a enviar ao sindicato e ao empregador, assim o entender e autorizar.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Remuneração mínima mensal**

A remuneração mínima mensal para cada categoria profissional é a prevista no anexo I.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Diminuição da retribuição**

1 - A retribuição do trabalhador só pode ser diminuída desde que haja motivos objectivos que justifiquem a sua diminuição e haja acordo entre as partes.

2 - O acordo referido no número anterior deve constar de documento escrito assinado por ambas as partes e do qual deve igualmente constar o motivo que justificou a diminuição da retribuição.

3 - Deverá ser enviada cópia do acordo referido nos números anteriores ao sindicato outorgante.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar será retribuído com os seguintes acréscimos sobre a retribuição horária:

- a) Nos dias normais de trabalho semanal, entre as 7 e as 22 horas, 75%;
- b) Nos dias normais de trabalho semanal, entre as 22 e as 7 horas, nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar e nos feriados, 100%; e
- c) Entre as 22 e as 7 horas, nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar e nos feriados, 130%.

2 - A retribuição horária é calculada com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

3 - O pagamento do trabalho suplementar será efectuado no mês seguinte àquele em que foi prestado.

4 - A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho semanal, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, o qual apenas se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

5 - A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar nos três dias normais de trabalho seguintes.

6 - Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

7 - Em tudo o omissis aplica-se o disposto na lei em vigor.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Retribuição da isenção de horário de trabalho

A isenção do horário de trabalho é retribuída da seguinte forma:

- a) 25% da retribuição base nos casos de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) 20% da retribuição base nos casos de alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas por dia ou por semana;
- c) 7,5% da retribuição base nos casos de observância dos períodos normais de trabalho acordados.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Prémio de mérito

Os trabalhadores que, de acordo com o disposto na cláusula 9.<sup>a</sup> da presente convenção, forem avaliados, durante quatro anos consecutivos, com a classificação final de *Muito bom* terão direito a um prémio anual de 10% da retribuição do trabalhador, pago mensalmente, em 12 vezes de igual valor.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo e deverá ser paga no momento do seu gozo.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 - O aumento do número de dias de férias, de acordo com o previsto na cláusula 41.<sup>a</sup> da presente convenção não implica o aumento do subsídio de férias.

4 - O subsídio de férias será pago de uma só vez, pelo menos 10 dias antes do início do gozo de férias, desde que o trabalhador goze ou já tenha gozado pelo menos 10 dias úteis de férias seguidos ou interpolados.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal, de acordo com o estabelecido na lei, devendo o mesmo ser pago até ao dia 10 de Dezembro de cada ano.

2 - Com referência ao ano de admissão, ao ano de cessação do contrato de trabalho e nos casos de suspensão do contrato de trabalho, excepto se por facto imputável ao empregador, o subsídio de Natal será pago na proporção do tempo de trabalho prestado no ano a que o mesmo diz respeito.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Abono por falhas

1 - Os trabalhadores que exerçam, efectivamente, as funções de caixa ou de cobrança têm direito, pelo risco de falhas em dinheiro, a um acréscimo de retribuição no valor de 6,5 % da remuneração da letra G constante do anexo I, salvo se o empregador suportar as falhas de caixa (valor de € 37,20 para o ano de 2006 e de € 38,30 para o ano de 2007).

2 - Se o trabalhador exercer as referidas funções temporariamente, terá direito ao abono por falhas durante o tempo em que as exercer, no mínimo de 50% do subsídio.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 30% relativamente à retribuição do trabalho prestado durante o dia, salvo quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

**CAPÍTULO VII****Subsídio de deslocação e refeição**Cláusula 36.<sup>a</sup>**Subsídio de almoço**

1 - Todos os trabalhadores têm direito por cada dia completo de trabalho a um subsídio de almoço de € 6,20 (o qual é actualizado para € 6,40 em 2007), o qual poderá ser pago em senhas ou em numerário.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por dia completo de trabalho a prestação efectiva de trabalho normal por um período igual ou superior a cinco horas.

3 - Nos dias em que os trabalhadores tenham direito ao abono estabelecido na alínea *b*) do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup> não auferem o subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula.

4 - O subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula não se considera retribuição.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Abonos de refeição**

1 - Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho fora do seu horário de trabalho terá direito a ser abonado em transporte e em refeições de acordo com a seguinte tabela mínima:

- a) Pequeno-almoço – 2,20 (o qual é actualizado para € 2,30 em 2007);
- b) Almoço – 12,30 (o qual é actualizado para € 12,70 em 2007);
- c) Jantar – 12,30 (o qual é actualizado para € 12,70 em 2007);
- d) Ceia – 8,20 (o qual é actualizado para € 8,40 em 2007).

2 - Consideram-se horas de refeição, início e termo:

- a) Pequeno-almoço – entre as 7 e as 9 horas;
- b) Almoço – entre as 12 e as 15 horas;
- c) Jantar – entre 19 e as 21 horas; e
- d) Ceia – entre as 0 e as 7 horas.

3 - Será concedido, obrigatoriamente, um mínimo de uma hora como intervalo para refeições, excepto para o pequeno-almoço, que será de meia hora.

4 - Os trabalhadores que terminem o trabalho às 20 horas não têm direito ao abono previsto para o jantar.

5 - O montante do abono de transporte previsto no n.º 1 da presente cláusula é o da utilização de transporte colectivo de passageiros ou, na impossibilidade comprovada de utilização de tal transporte, o do táxi, mediante a apresentação do respectivo recibo.

6 - Caso o trabalhador utilize veículo próprio, terá direito ao pagamento dos quilómetros efectuados, de acordo com o valor pago aos funcionários públicos.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Deslocações em serviço**

1 - O trabalhador que, por determinação do empregador, se desloque em serviço deste ou frequente, a pedido dele e fora da povoação em que se situa o local de trabalho, cursos de aperfeiçoamento profissional ou viagens de estudo tem direito à alimentação e se a deslocação não permitir o regresso diário à sua residência tem direito ainda a alojamento e transporte nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 desta cláusula e a um subsídio diário que será de:

- a) Continente e ilhas – 16,50 (o qual é actualizado para € 17 em 2007);
- b) Estrangeiro – 33 (o qual é actualizado para € 34 em 2007).

2 - Sempre que o trabalhador se desloque em viagem de grupo ao serviço da empresa terá direito, sempre que possível, a alojamento no mesmo estabelecimento hoteleiro onde se aloje a maioria dos clientes e a transporte em condições nunca inferiores às daqueles.

3 - No caso de viajar sozinho, terá direito, sempre que possível, ao alojamento hoteleiro em estabelecimento hoteleiro não inferior à categoria P-B ou 3 estrelas e a transporte em 1.<sup>a</sup> classe, excepto quando de avião, que será de classe económica.

4 - Caso o trabalhador utilize veículo próprio em serviço, quer durante o seu horário de trabalho quer fora dele, terá direito ao pagamento dos quilómetros efectuados, de acordo com o valor pago aos funcionários públicos.

**CAPÍTULO VIII****Suspensão da prestação de trabalho**

## SECÇÃO I

**Feriados e férias**Cláusula 39.<sup>a</sup>**Feriados obrigatórios**

1 - São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1, 8 e 25 de Dezembro.

2 - O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Feriados facultativos**

1 - Além dos feriados obrigatórios apenas podem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2 - Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior pode ser observado a título de feriado qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Duração do período de férias**

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

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

4 - A majoração do número de dias de férias referida no n.º 2 da presente cláusula não é afectada quando o trabalhador falte por motivo de acidente de trabalho ou para cumprimento de obrigações legais, devendo, neste caso, entregar à entidade empregadora o documento comprovativo do cumprimento de tais obrigações.

5 - A majoração do número de dias de férias referida no n.º 2 da presente cláusula não é afectada por:

- a) Gozo da licença de maternidade e de paternidade, apenas nos casos em que estas são consideradas legalmente como prestação efectiva de serviço;
- b) Dispensas para consultas pré-natais, para amamentação e aleitação;
- c) Gozo do crédito de horas dos membros das estruturas representativas de trabalhadores – comissões de trabalhadores, delegados sindicais e membros das associações sindicais – nos termos e condições legalmente previstos; e
- d) Dispensas concedidas aos trabalhadores-estudantes nos casos em que as mesmas são consideradas prestação efectiva de serviço.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Marcação do período de férias**

1 - O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 - Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, não se encontrando limitado ao período de tempo entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

4 - Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

5 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

6 - O mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Cumulação de férias**

1 - À cumulação de férias de dois anos civis aplica-se o disposto na lei laboral.

2 - No ano de ingresso na situação de reforma do trabalhador, este terá direito a gozar cumulativamente as férias vencidas no início do ano civil e o proporcional de férias relativas ao trabalho prestado no ano da cessação do contrato e que se venceriam no ano civil seguinte, sendo o respectivo subsídio calculado proporcionalmente ao trabalho prestado.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Aplicação subsidiária**

Em tudo o que não estiver previsto na presente convenção aplicam-se as disposições respeitantes ao direito a férias e respectivo gozo previstas na lei.

## SECÇÃO II

**Faltas**Cláusula 45.<sup>a</sup>**Noção**

1 - Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 - Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

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

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, pela seguinte duração:
  - i) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;
  - ii) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do Código do Trabalho e do respectivo regulamento;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos nesta convenção, no Código do Trabalho, no respectivo regulamento e em legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação nos termos do artigo 445.º do Código do Trabalho;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As faltas que por lei forem qualificadas como justificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 - No caso das faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 - As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 445.º do Código do Trabalho, conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 - O empregador tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas ou a diminuir em igual número de dias o período de férias imediato se o trabalhador assim o pretender.

2 - Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não pode ser reduzido a menos de 20 dias úteis.

3 - As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de faltas, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

4 - As ausências por períodos inferiores a um dia de trabalho serão consideradas somando os tempos respectivos, reduzindo os totais a dias ou meios-dias de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Participação das faltas

1 - As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4 - O empregador pode em qualquer caso de falta justificada exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

### SECÇÃO III

#### Impedimento prolongado – Licença

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Concessão e recusa da licença

1 - O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças 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 frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 - O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando se trate de micro-empresa ou de pequena empresa 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 superior a 60 dias.

##### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Efeitos

1 - A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho.

2 - O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

3 - Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

## CAPÍTULO IX

### Maternidade e paternidade

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Maternidade e paternidade

1 - A trabalhadora tem direito a gozar uma licença de maternidade até 150 dias consecutivos, 120 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados no período antes ou depois do parto.

2 - Caso pretenda gozar uma licença de 150 dias, a trabalhadora deverá comunicar até 7 dias após o parto qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

3 - No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada filho além do primeiro.

4 - 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 ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

5 - A mulher tem obrigatoriamente de gozar pelo menos seis semanas de licença a seguir ao parto.

6 - Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será suspenso, a pedido daquela, e a interrupção manter-se-á pelo tempo de duração do internamento.

7 - A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Licença por paternidade

1 - O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o pai tem ainda direito a licença por paternidade nos seguintes casos:

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

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 54.<sup>a</sup>**Licença parental**

1 - Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 - O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 - Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 - No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 - O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com ele resida, nos termos da presente cláusula.

6 - O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido ao empregador com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou do trabalho a tempo parcial.

7 - Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai ou a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 - O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade.

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Direitos especiais**

1 - Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher grávida tem direito:

- a) A dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais e para a preparação para o parto pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, devendo, sempre que possível, comparecer às consultas pré-natais fora do horário de trabalho, podendo o empregador exigir à trabalhadora a apresentação de prova de que a consulta não podia realizar-se fora do horário de trabalho;

- b) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar ou em dias feriados ou de descanso semanal.

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, sem perda de retribuição ou qualquer regalia.

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 1 ano, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia.

4 - No caso de nascimento de gémeos, a dispensa referida nos n.ºs 3 e 4 é acrescida de trinta minutos por cada gémeo para além do primeiro.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Protecção no despedimento**

A mulher grávida, 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.

**CAPÍTULO X****Formação profissional**Cláusula 57.<sup>a</sup>**Estagiários**

1 - Podem ser admitidos como estagiários os jovens que tenham cumprido a escolaridade obrigatória e ou um curso de turismo no próprio ano ou no ano anterior ao estágio ou frequentem o último ano desse mesmo curso.

2 - Podem admitir estagiários as empresas com ambiente de trabalho e meios humanos e técnicos capazes de garantir a formação profissional do estagiário.

3 - O estágio terá um período máximo de três meses a tempo inteiro ou seis meses a tempo parcial.

4 - Durante o estágio a empresa pagará aos estagiários uma compensação monetária.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Princípio geral**

1 - O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 - O trabalhador deve participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Objectivos**

São objectivos da formação profissional:

- a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
- b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;
- c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
- d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;
- e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daquelas cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Formação contínua**

1 - No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios de modo a estimular a sua participação na formação.

2 - A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 - Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4 - O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de quarenta horas a partir de 2007.

5 - As horas anuais de formação a que se referem os números anteriores poderão ser realizadas 80% em horário laboral e 20% em horário *post* laboral, sendo que neste caso não pode ultrapassar as duas horas diárias.

6 - As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

7 - A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

8 - O disposto na presente cláusula não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

**CAPÍTULO XI****Direitos e regalias complementares**Cláusula 61.<sup>a</sup>**Complemento do subsídio de doença e acidente**

1 - O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro do pessoal, mantendo integralmente todos os direitos consignados nesta convenção.

2 - Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a entidade patronal pagar-lhe-á durante o período máximo de 12 meses a contar do início da baixa a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela segurança social ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador. A entidade patronal pagará assim 100% da retribuição ilíquida mensal definida nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup>, n.º 5, e ainda os subsídios de férias e de Natal, sendo posteriormente reembolsada das importâncias que a caixa de previdência ou companhia de seguros atribuírem, quando estas as remeterem ao trabalhador.

3 - A baixa será devidamente comprovada por documento a emitir pelos serviços competentes.

4 - Em caso de fraude, quer devida a falsa situação de baixa por doença quer por retenção indevida das importâncias reembolsadas pela caixa de previdência ou companhia de seguros, o trabalhador perde os direitos consignados nesta cláusula, sem prejuízo do reembolso daquelas importâncias e de maior responsabilidade a apurar em processo disciplinar.

5 - A presente cláusula só é aplicável aos trabalhadores admitidos antes de 1 de Janeiro de 1980.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Seguro de viagem e de transporte de valores em deslocações em serviço**

1 - O empregador fará segurar os trabalhadores deslocados ao seu serviço contra os riscos de viagem e estada (tipo terra, mar e ar) no valor de € 43 185,85 (o qual é actualizado para € 44481,42 em 2007).

2 - O transporte de valores por trabalhadores será seguro pelo empregador de maneira que aqueles não sofram qualquer prejuízo pecuniário em caso de perda, furto ou roubo.

**CAPÍTULO XII**

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1 - Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes do sindicato outorgante e igual número de representantes da associação outorgante a fim de interpretar e integrar lacunas desta convenção.

2 - No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes, sendo três vogais efectivos e dois suplentes.

3 - A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 - As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como integrando esta convenção e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

5 - A pedido da comissão paritária, poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos ministérios responsáveis pelas áreas do trabalho e do turismo.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Diuturnidades e promoções obrigatórias**

Os trabalhadores ao serviço das empresas à data da entrada em vigor da presente convenção vencerão a próxima diuturnidade ou serão promovidos nos termos da convenção ora revogada desde que os respectivos direitos se vençam até 31 de Dezembro de 2007.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Manutenção de direitos**

As partes reconhecem e declaram que da aplicação da presente convenção não resulta redução das condições de

trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores adquiridos por efeito da regulamentação colectiva de trabalho anterior.

**ANEXO I**

**Tabela salarial**

(Em euros)			
Letra	Categorias	Remuneração em 2006	Remuneração em 2007
A	Director de serviços . . . . .	1 081	1 113
B	Chefe de agência . . . . .	928	956
C	Chefe de serviços e analista informático	853	879
D	Chefe de secção, programador de informática, secretária(o) de direcção e tesoureiro . . . . .	793	817
E	Caixa, controlador de informática, 1.º técnico administrativo, 1.º técnico de turismo e promotor de vendas . . . . .	707	728
F	Cobrador, 2.º técnico administrativo e 2.º técnico de turismo . . . . .	647	666
G	3.º técnico administrativo e 3.º técnico de turismo . . . . .	573	590
H	técnico de turismo principiante, recepcionista e assistente . . . . .	543	559
I	Aspirante, contínuo, motorista e telefonista . . . . .	506	521
J	Praticante . . . . .	409	421
L	Paquete . . . . .	386	403
M	Servente de limpeza (a) . . . . .	386	403

A retribuição dos trabalhadores em regime de horário reduzido não será inferior a € 3,21 em 2006 e a € 3,30 em 2007.

**Anexo II**

**Definição de funções**

*Analista de informática.* - É o trabalhador que concebe e projecta no âmbito do tratamento automático da informação os sistemas que melhor respondam aos fins em vista tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável 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 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 organigramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta ao fim em vista e em 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 de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação. Pode ser especializado no domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração, de esquemas de funcionamento e ser designado em conformidade por analista orgânico, funcional e de sistemas.

*Aspirante.* - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, coadjuva outros trabalhadores e se prepara para ascender às funções de técnico administrativo ou técnico de turismo.

*Assistente.* - É o trabalhador que acompanha os passageiros nos transportes rodoviários denominados de alta qualidade, podendo, eventualmente, falar um ou mais idiomas estrangeiros. Pode também denominar-se de hospedeira.

*Caixa.* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e de 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 nas facturas, notas de venda, notas de débito, avisos de lançamento ou 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.

*Chefe de agência.* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços da agência, podendo ser o director técnico da mesma.

*Chefe de secção.* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Chefe de serviços.* - É o trabalhador que estuda, dirige, coordena, nos limites dos poderes de que está investido e sob a orientação e dependência do chefe de agência ou de superior hierárquico equiparado, na sede ou nos vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias. Exerce funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades da empresa, segundo as orientações e fins definidos.

*Cobrador.* - É o trabalhador que predominantemente efectua, fora das instalações da empresa, recebimentos, pagamentos e depósitos.

*Contínuo.* - É o trabalhador que atende, informa, acompanha, -anuncia e controla as entradas e saídas de visitantes

e objectos, distribui documentação, correspondência e objectos dentro da área da empresa ou fora dela; trabalha com máquinas auxiliares de escritório, nomeadamente fotocopiadoras.

*Controlador de informática.* - É o trabalhador que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confirma 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 de entrega dos documentos base para registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador e 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 qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

*Director de serviços.* - É o trabalhador que participa, quando solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos da sua direcção de serviços, de acordo com as políticas e objectivos gerais definidos, programando as acções a desenvolver; coordena, controla e é responsável pelo desenvolvimento das acções programadas.

*Motorista.* - É o trabalhador que conduz veículos ligeiros de passageiros ou mistos afectos aos serviços administrativos da empresa, podendo executar outros serviços análogos. Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias e adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

*Técnico(a) administrativo(a) (1.ª, 2.ª e 3.ª).* - É o trabalhador que executa diversos serviços de expediente geral de escritório, tais como conferência geral de facturas, controlo de recebimentos e pagamentos, elaboração de mapas, folhas de salários, controlo de correio, operador de telex, arquivo e outros serviços de carácter geral de contabilidade, podendo operar com terminais de computador após formação adequada.

Os trabalhadores abrangidos por esta definição serão classificados nas classes de 1.º técnico, 2.º técnico e 3.º técnico, de acordo com as condições estabelecidas na cláusula 5.ª

*Paquete.* - É o trabalhador que faz recados dentro e fora da agência, estampilha e entrega correspondência e executa serviços análogos não especificados.

*Praticante.* - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, coadjuva os trabalhadores das classes superiores e se prepara para ascender às funções de aspirante ou contínuo.

*Programador(a) de informática.* - É o trabalhador que:

- a) Estuda os materiais a tratar especificados no manual de análise orgânica e os materiais de tratamento disponíveis na instalação e concebe a estrutura de um programa. Define tecnicamente os formatos das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do programa no computador. Codifica, testa, documenta e elabora o manual de exploração do programa;
- b) Estuda as especificações dos trabalhos a realizar em equipamentos periféricos ou acessórios ao computador (terminais, equipamentos de recolha de dados, minicomputadores), em regra equipamentos que só executam um tipo de trabalho, que não têm um sistema de operações e se programam numa linguagem que lhes é específica;
- c) Estuda os dispositivos e as técnicas disponíveis, estabelece e testa programas e elabora o manual de operação.

*Promotor(a) de vendas.* - É o trabalhador que tem como funções predominantes a promoção de vendas de serviços e contactos com clientes, fora das instalações da empresa, no seu serviço de promoção, podendo conduzir viagens ligeiras.

*Recepcionista.* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes; recebe e entrega correspondência. Pode ainda desempenhar funções de telefonista.

*Secretário(a) de direcção.* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Compete-lhe o desempenho das seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete (recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência, externa e interna, leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo); dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos, eventualmente em idiomas estrangeiros, organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa documentos, relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado. Serão, classificados(as) como secretário(a) os profissionais já classificados como tal pelas empresas e aqueles(as) que, ainda não classificados(as), preenchem todas as condições definidas para a categoria, não lhes bastando o apoio a um chefe ou a um gabinete.

*Servente de limpeza.* - É o trabalhador encarregue de proceder à limpeza das instalações da empresa.

*Técnico(a) de turismo.* - É o trabalhador que independentemente da sua classificação dentro desta categoria

executa uma ou várias funções directamente ligadas ao sector do turismo, a saber:

- a) Contacta directamente com o público e promove a venda dos serviços e ou organiza viagens individuais ou em grupo com a responsabilidade sobre a sua execução técnica;
- b) Orçamenta grupos de importação, exportação ou locais, faz as respectivas reservas e elabora os respectivos documentos de viagem;
- c) Executa serviços programados por outrem, procede a todas as reservas e elabora os respectivos documentos de viagem;
- d) Controla as reservas de grupos programados e ou elabora os respectivos documentos de viagem;
- e) Coadjuva os profissionais definidos nas alíneas anteriores e ou executa serviços de carácter específico de actividade turística, incluindo passaportes;
- f) Pode operar com terminais de computador após formação adequada.

Único. Serão classificados nas classes de técnico de turismo principiante, 1.º técnico de turismo, 2.º técnico de turismo e 3.º técnico de turismo de acordo com as condições estabelecidas na cláusula 5.ª

*Telefonista.* - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente se ocupa de ligações telefónicas internas ou externas;

*Tesoureiro(a).* - 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 os 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.

### Anexo III

#### Avaliação anual de desempenho

##### Artigo 1.º

#### Avaliação anual

1 - A avaliação do desempenho, a qual deve ter lugar nos meses de Janeiro a Março, é de carácter anual e tem as seguintes fases:

- a) Estabelecimento do plano de actividades para o ano seguinte, tendo em conta os objectivos estratégicos;
- b) Estabelecimento dos objectivos de cada departamento, a prosseguir no ano seguinte;
- c) Estabelecimento dos objectivos a atingir por cada trabalhador e ou equipa no ano seguinte;
- d) Elaboração do relatório de actividades;
- e) Avaliação dos desempenhos.

2 - A entidade empregadora não pode invocar falta de meios para não implementar ou efectuar a avaliação anual, sob pena de aplicação do disposto no artigo 26.º.

#### Artigo 2.º

##### Direitos, deveres e garantias

1 - É direito do avaliado e dever do avaliador proceder à análise conjunta dos factores considerados para a avaliação e auto-avaliação, através da realização de uma entrevista anual.

2 - Constitui igualmente dever do avaliado proceder à respectiva auto-avaliação como garantia de envolvimento activo e responsabilização no processo.

3 - Os avaliadores são responsáveis pela aplicação e divulgação em tempo útil do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito.

4 - É garantida, no âmbito do processo de avaliação do desempenho, a divulgação aos interessados dos objectivos, fundamentos, conteúdo e sistema de funcionamento e de classificação.

5 - É garantido o direito de reclamação, não constituindo fundamento atendível deste último a invocação de meras diferenças de classificação com base na comparação entre classificações atribuídas.

#### Artigo 3.º

##### Consideração da avaliação de desempenho

A avaliação do desempenho é obrigatoriamente considerada para efeitos de promoção e progressão nas carreiras e categorias.

#### Artigo 4.º

##### Intervenientes no processo

1 - São intervenientes no processo de avaliação o avaliado, o avaliador e o director máximo da entidade empregadora ou agência, devendo ser prevista uma instância de consulta, apoio e apreciação das reclamações.

2 - A ausência ou impedimento de avaliador directo não constitui fundamento para a falta de avaliação.

#### Artigo 5.º

##### Requisitos para a avaliação

A avaliação respeita aos trabalhadores que contem no ano civil anterior mais de seis meses de serviço efectivo prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador.

#### Artigo 6.º

##### Confidencialidade

1 - A avaliação anual de desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada

trabalhador ser arquivados no respectivo processo individual.

2 - Todos os intervenientes nesse processo, à excepção do avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

#### Artigo 7.º

##### Fases do procedimento

O procedimento de avaliação de desempenho compreende as seguintes fases:

- a) Definição de objectivos e resultados a atingir;
- b) Auto-avaliação;
- c) Avaliação prévia;
- d) Harmonização das avaliações;
- e) Entrevista com o avaliado;
- f) Homologação.

#### Artigo 8.º

##### Prazos para reclamação e decisão

O prazo para apresentação de reclamação do acto de homologação é de 5 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respectiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

#### Artigo 9.º

##### Necessidades de formação

1 - A avaliação do desempenho deve permitir a identificação das necessidades de formação e desenvolvimento dos trabalhadores, devendo igualmente ser consideradas no plano de formação anual.

2 - A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores e a exigência das funções que lhes estão atribuídas, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

3 - Deve ser identificado no final da avaliação um máximo de três tipos de acções de formação de suporte ao desenvolvimento do trabalhador.

#### Artigo 10.º

##### Componentes para a avaliação

A avaliação de desempenho integra as seguintes componentes:

- a) Objectivos;
- b) Competências comportamentais; e
- c) Atitude pessoal.

#### Artigo 11.º

##### Objectivos

1 - A avaliação dos objectivos visa comprometer os trabalhadores com os objectivos estratégicos da organização e

responsabilizar pelos resultados, promovendo uma cultura de qualidade, responsabilização e optimização de resultados, de acordo com as seguintes regras:

- a) O processo de definição de objectivos e indicadores de medida, para os diferentes trabalhadores, é da responsabilidade de cada departamento;
- b) Os objectivos devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;
- c) A definição dos objectivos deve ser clara e dirigida aos principais resultados a obter pelo colaborador no âmbito do plano de actividades do respectivo serviço;
- d) Os objectivos a fixar devem ser no máximo cinco e no mínimo três, dos quais pelo menos um é de responsabilidade partilhada;
- e) São objectivos de responsabilidade partilhada os que implicam o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada;
- f) Os objectivos devem ser sujeitos a ponderação, não podendo cada um deles ter valor inferior a 15% ou a 20%, consoante tenham sido fixados, respectivamente, em cinco ou menos objectivos.

2 - De acordo com os indicadores de medida de concretização previamente estabelecidos, cada objectivo é aferido em três níveis:

- Nível 5 – superou claramente o objectivo;
- Nível 3 – cumpriu o objectivo;
- Nível 1 – não cumpriu o objectivo.

3 - A avaliação desta componente resulta da média ponderada dos níveis atribuídos.

#### Artigo 12.º

##### Competências comportamentais

A avaliação das competências comportamentais visa promover o desenvolvimento e qualificação dos trabalhadores, maximizar o seu desempenho e promover uma cultura de excelência e qualidade, de acordo com as seguintes regras:

- a) As competências são definidas em função dos diferentes grupos profissionais de forma a garantir uma melhor adequação dos factores de avaliação às exigências específicas de cada realidade;
- b) O avaliado deve ter conhecimento, no início do período de avaliação, das competências exigidas para a respectiva função, assim como da sua ponderação;
- c) O número de competências deve ser no mínimo de quatro e no máximo de seis;
- d) A ponderação de cada competência não pode ser inferior a 10%.

#### Artigo 13.º

##### Formação profissional

Sempre que for ministrada ao trabalhador formação profissional, a sua conclusão com êxito, tem uma ponderação autónoma das restantes, de acordo com o previsto no artigo 16.º

#### Artigo 14.º

##### Atitude pessoal

A avaliação da atitude pessoal visa a apreciação geral da forma como a actividade foi desempenhada pelo avaliado, incluindo aspectos como a assiduidade, o esforço realizado, o interesse e a motivação demonstrados.

#### Artigo 15.º

##### Escala de avaliação

1 - A avaliação de cada uma das componentes do sistema de avaliação de desempenho é feita numa escala visto no artigo 16.º de 1 a 5, devendo a classificação ser atribuída pelo avaliador em números inteiros.

2 - O resultado global da avaliação de cada uma das componentes do sistema de avaliação de desempenho é expresso na escala de 1 a 5 correspondente às seguintes menções qualitativas:

- Muito bom – de 4,4 a 5 valores;
- Bom – de 3 a 4,4 valores;
- Necessita de desenvolvimento – de 2 a 2,9 valores;
- Insuficiente – de 1 a 1,9 valores.

#### Artigo 16.º

##### Sistema de classificação

1 - A classificação final é determinada pela média ponderada da avaliação de cada uma das suas componentes, de acordo com a seguinte ponderação:

- a) Objectivos – 20%;
- b) Competências comportamentais – 20%;
- c) Atitude pessoal – 20%;
- d) Formação profissional – 40%.

2 - Caso o trabalhador não tenha sido incluído no programa de formação profissional do ano a que a avaliação de desempenho se reporta, a ponderação das componentes será de:

- a) Objectivos – 40%;
- b) Competências comportamentais – 30%;
- c) Atitude pessoal – 30%.

## Artigo 17.º

**Expressão da avaliação final**

A avaliação global resulta das pontuações obtidas em cada uma das componentes do sistema de avaliação ponderadas nos termos do artigo anterior e expressa através da classificação qualitativa e quantitativa constante da escala de avaliação referida no artigo 15.º.

## Artigo 18.º

**Fichas de avaliação**

1 - O sistema de avaliação do desempenho obedece a instrumentos normalizados, anexos ao presente regulamento.

2 - Os instrumentos referidos no número anterior incluem a definição de cada um dos factores que integram as componentes de competências e atitude pessoal, bem como a descrição dos comportamentos que lhes correspondem.

## Artigo 19.º

**Avaliadores**

1 - A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou do trabalhador que possua responsabilidades de coordenação sobre o avaliado, cabendo ao avaliador:

- a) Definir objectivos dos seus colaboradores directos de acordo com os objectivos fixados para o departamento;
- b) Avaliar anualmente os seus colaboradores directos, cumprindo o calendário de avaliação;
- c) Assegurar a correcta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
- d) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respectivas necessidades de desenvolvimento.

2 - Só podem ser avaliadores os superiores hierárquicos imediatos ou os trabalhadores com responsabilidades de coordenação sobre os avaliados que, no decurso do ano a que se refere a avaliação, reúnam o mínimo de seis meses de contacto funcional com o avaliado.

3 - Nos casos em que não estejam reunidas as condições previstas no número anterior é avaliador o superior hierárquico do nível seguinte.

## Artigo 20.º

**Auto-avaliação**

1 - A auto-avaliação tem como objectivo envolver o avaliado no processo de avaliação e fomentar o relacionamento com o superior hierárquico de modo a identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2 - A auto-avaliação tem carácter preparatório da entrevista de avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3 - A auto-avaliação concretiza-se através de preenchimento de ficha própria a partir de 5 de Janeiro, devendo esta ser presente ao avaliador no momento da entrevista.

## Artigo 21.º

**Avaliação prévia**

A avaliação prévia consiste no preenchimento das fichas de avaliação do desempenho pelo avaliador, a realizar entre 5 e 20 de Janeiro, com vista à sua apresentação na reunião de harmonização das avaliações.

## Artigo 22.º

**Harmonização das avaliações**

1 - Entre 21 e 31 de Janeiro realizam-se as reuniões do conselho coordenador da avaliação tendo em vista a harmonização das avaliações e a validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de mérito e excelência.

2 - A validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de mérito e excelência implica declaração formal, assinada por todos os membros do conselho coordenador da avaliação, do cumprimento daquelas percentagens.

## Artigo 23.º

**Entrevista de avaliação**

Durante o mês de Fevereiro realizam-se as entrevistas individuais dos avaliadores com os respectivos avaliados com o objectivo de analisar a auto-avaliação do avaliado, dar conhecimento da avaliação feita pelo avaliador e de estabelecer os objectivos a prosseguir pelos avaliados nesse ano.

## Artigo 24.º

**Homologação**

As avaliações de desempenho ordinárias devem ser homologadas até 15 de Março.

## Artigo 25.º

**Reclamação**

1 - Após tomar conhecimento da homologação da sua avaliação, o avaliado pode apresentar reclamação por escrito, no prazo de cinco dias úteis, para o director máximo da entidade empregadora.

2 - A decisão sobre a reclamação será proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

## Artigo 26.º

**Suprimento de avaliação**

Nos casos em que a avaliação do desempenho não é efectuada por facto imputável à entidade empregadora, o trabalhador é classificado com *Muito bom* no ano em que não foi avaliado.

## Artigo 27.º

**Casos especiais**

Caso o trabalhador não complete num ano civil seis meses de trabalho por motivo de doença, maternidade, o mesmo não é avaliado, não contando o respectivo ano para efeitos de atribuição de prémio de mérito.

**Ficha anual de avaliação do desempenho****Identificação do avaliado**

Nome: ...  
 Função: ...  
 Categoria profissional: ...  
 Departamento: ...

**Identificação do avaliador**

Nome: ...  
 Função: ...  
 Categoria profissional: ...  
 Departamento: ...  
 Ano a que se reporta a avaliação: ...  
 O avaliado ...  
 O avaliador ...

**Objectivos fixados**

Objectivos	Avaliação desempenho (de 1 a 5)	Ponderação
Descrição dos objectivos fixados anualmente, nos termos do disposto no regulamento de avaliação anual de desempenho.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Descrição dos objectivos fixados anualmente, nos termos do disposto no regulamento de avaliação anual de desempenho.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Descrição dos objectivos fixados anualmente, nos termos do disposto no regulamento de avaliação anual de desempenho.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Descrição dos objectivos fixados anualmente, nos termos do disposto no regulamento de avaliação anual de desempenho.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Descrição dos objectivos fixados anualmente, nos termos do disposto no regulamento de avaliação anual de desempenho.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	

**Objectivos fixados para próximo ano**

Objectivos	Ponderação
Descrição dos objectivos fixados anualmente, nos termos do disposto no regulamento de avaliação anual de desempenho. Descrição dos objectivos fixados anualmente, nos termos do disposto no regulamento de avaliação anual de desempenho.	

## Critérios de avaliação de competências comportamentais

Competência comportamental	Avaliação de desempenho (de 1 a 5)	Ponderação
Conhecimento da função — ter um correcto e exacto sentido dos processos, métodos e tecnologias envolvidos na sua actividade e melhorar este conhecimento em resultado de formação adequada; possuir conhecimentos técnicos e teóricos na sua área (sobre assistência em escala, legislação aplicável, segurança, procedimentos, etc.) e aplicá-los, com rigor, nas situações práticas, identificando problemas e alcançando soluções com precisão.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Orientação para a qualidade — procurar um alto padrão de desempenho (eficiência e eficácia); aproveitar todas as oportunidades para pôr em prática o processo de melhoria contínua; com o seu trabalho. Contribuir para a boa imagem da empresa.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Segurança — ter um conhecimento correcto e exacto das normas de segurança e assumir uma atitude conscienciosa e responsável quer pela sua própria segurança, quer pela segurança de outras pessoas, bens e equipamentos; seguir à risca procedimentos e normas de segurança transmitidos oralmente ou por escrito.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Orientação para o cliente — assumir uma atitude consistente de atenção às necessidades e exigências dos clientes, procurar satisfazê-los e seguir os procedimentos por eles solicitados; valorizar a imagem da empresa perante o exterior.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Responsabilidade — assumir a responsabilidade pelos resultados positivos e negativos do seu trabalho; reconhecer os próprios erros e apresentar e ou implementar soluções para a resolução dos mesmos; responsabilizar-se, perante as chefias, pelos seus subordinados; identificar os erros alheios.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Quaisquer outros critérios considerados relevantes, os quais devem ser estabelecidos de forma clara e objectiva.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	

## Critérios de avaliação de competências comportamentais para funções de chefia e gestão

Competência comportamental	Avaliação de desempenho (de 1 a 5)	Ponderação
Conhecimento da função — ter um correcto e exacto sentido dos processos, métodos e tecnologias envolvidos na sua actividade e melhorar este conhecimento em resultado de formação adequada; possuir conhecimentos técnicos e teóricos na sua área (sobre assistência em escala, legislação aplicável, segurança, procedimentos, etc.) e aplicá-los, com rigor, nas situações práticas, identificando problemas e alcançando soluções com precisão.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Orientação para a qualidade — procurar um alto padrão de desempenho (eficiência e eficácia); aproveitar todas as oportunidades para pôr em prática o processo de melhoria contínua; com o seu trabalho. Contribuir para a boa imagem da empresa.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Responsabilidade — assumir a responsabilidade pelos resultados positivos e negativos do seu trabalho; reconhecer os próprios erros e apresentar e ou implementar soluções para a resolução dos mesmos; responsabilizar-se, perante as chefias, pelos seus subordinados; identificar os erros alheios.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Planeamento o organização — antecipar necessidades e considerar metas específicas; orientar-se para os resultados, gerindo o tempo, os conhecimentos e os recursos disponíveis para alcançar objectivos mesuráveis.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Liderança e motivação — orientar os esforços dos colaboradores no sentido da realização dos objectivos; definir metas e motivar indivíduos e grupos em relação a elas; atribuir responsabilidades aos colaboradores e manter as equipas coesas e motivadas; estimular e recompensar de forma equitativa.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Decisão — identificar alternativas de acção, reunir informação relevante e assumir decisões/compromissos em tempo útil; implementar as decisões tomadas com firmeza e mobilizar os outros nesse sentido.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	

### CrITÉRIOS de avaliação de atitude pessoal

CrITÉrios	Avaliação de desempenho (de 1 a 5)	Ponderação
Trabalho em equipa — trabalhar, com motivação, em cooperação com os outros; manifestar um claro sentido da divisão de tarefas pelos membros de uma equipa e da necessidade de coordenação de esforços para atingir resultados desejados; relacionar-se adequadamente com colegas e superiores; exprimir ideias com clareza, oralmente e por escrito.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Flexibilidade — adaptar-se a novos contextos laborais, assimilando rapidamente métodos e processos de trabalho; ter facilidade em realizar aprendizagens e aplicar os conhecimentos resultantes destas; encarar mudança com receptividade, considerando-a como algo estimulante e desafiador.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Assiduidade e pontualidade — estar presente nas instalações da empresa ou nos locais do aeroporto ou outros previamente fixados, e cumprir, efectivamente, o horário de trabalho e de reuniões.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Quaisquer outros critérios considerados relevantes, os quais devem ser estabelecidos de forma clara e objectiva.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	

### Formação profissional

Formação ministrada	Aproveitamento	Avaliação de desempenho (de 1 a 5)
Descrição da área e da formação ministrada ao trabalhador .....		Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...

Comentários adicionais do avaliado: ...  
Comentários adicionais do avaliador: ...  
Local, data: ...  
O avaliado: ...  
O avaliador: ...

#### Instruções de preenchimento

##### Objectivos e resultados

Destina-se a averiguar em que medida o avaliado atingiu os objectivos que tinham sido estabelecidos para o período em avaliação. Cada objectivo deve ser fixado e estabelecido conjuntamente entre o avaliador e o avaliado e formulado de forma específica, mensurável e com ligação aos objectivos dos outros colaboradores, do respectivo departamento e da empresa. Assim, deverão ser claramente estabelecidos o resultado final pretendido, a data de conclusão desejada, prioridades envolvidas e métodos de avaliação quantitativa e qualitativa, a fim de facilitar o respectivo acompanhamento.

Na tabela referente aos objectivos para o próximo ano devem ser indicados os novos objectivos para o próximo período de avaliação, daquele posto de trabalho, seguindo as especificações supracitadas.

##### Competências comportamentais

Avaliador e avaliado devem, individualmente e antes da entrevista de avaliação de desempenho, indicar o nível de

desempenho que melhor corresponde ao desempenho apresentado pelo avaliado, relativamente a cada uma das atitudes e competências.

O avaliado registará a sua auto-avaliação no campo «avaliado» e o avaliador indicará a avaliação do seu colaborador no campo «avaliador». A escolha do nível é marcada com a indicação do nível de desempenho, de 1 a 5.

Cada nível corresponde ao seguinte desempenho:

Nível 1 (*Mau*) — quando o avaliado, por formação inadequada, desmotivação ou incapacidade, fica muito aquém do necessário para o desempenho da função;  
Nível 2 (*Insuficiente*) — quando o avaliado nem sempre atinge os resultados esperados no desempenho da função ou o faz de forma pouco consistente;  
Nível 3 (*Médio*) — quando o avaliado atinge os resultados que dele se esperam no exercício da sua função e revela potencial de desenvolvimento;  
Nível 4 (*Bom*) — quando o avaliado atinge os resultados que dele se esperam no desempenho da sua função e por vezes, os ultrapassa, além de apresentar um bom potencial de desenvolvimento;  
Nível 5 (*Muito bom*) — quando o avaliado não só atinge e ultrapassa os resultados dele esperados no desempenho da sua função, como evidencia um elevado potencial de progressão e contribui, excepcionalmente, na definição e a resolução de problemas que afectam a função, evitando que os mesmos se repitam ou que surjam outros.

Avaliado e avaliador devem, posteriormente, chegar a um nível de consenso e registá-lo na coluna respeitante ao final. Não existindo acordo, deverá prevalecer a classificação atribuída pelo avaliador, podendo, o avaliado, manifestar o seu desacordo em relação a esse valor, na área do formulário destinada aos comentários finais do avaliado.

#### **Crítérios complementares para funções de chefia**

Esta área do formulário é em tudo semelhante à anterior em termos de apresentação e preenchimento, mas destina-se a ser considerada, apenas, na avaliação de desempenho de colaboradores da que exerçam funções de chefia.

#### **Comentários adicionais**

Área destinada aos comentários que o avaliado e o avaliador julguem relevantes em relação ao seu desempenho profissional no período em avaliação, sobre a forma como decorreu o processo de avaliação de desempenho ou outros.

Pretende-se que sejam dadas informações que ajudem o avaliado a melhorar o seu desempenho.

No final do formulário, avaliado e avaliador devem assinar e datar o documento, assumindo o conhecimento dos elementos que dele constarem.

Ambas as partes declaram que estimam que a presente convenção colectiva se aplica a cerca de 501 empregadores e a 3127 trabalhadores.

Lisboa, 24 de Novembro de 2006. - Pelo SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca: *Maria Inês Rodrigues Marques*, mandatária. - Pela APAVT – Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo: *João Manuel Correia Passos*. - *Luís Filipe Pedrosa Santos Lourenço*.

Depositado em 9 de Janeiro de 2007, a fl. 154 do livro n.º 10, com o n.º 4/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

19/2007

**CCT entre a ANASE – Assoc. Nacional dos Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE – Feder. dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro – Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.ª**

#### **Área e âmbito**

1 - O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na Associa-

ção Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandarias e Tinturarias e, por outro, os trabalhadores representados pela organização outorgante qualquer que seja o seu local de trabalho.

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

3 - O número de empregadores corresponde a 197 empresas e 1215 trabalhadores.

#### **Cláusula 7.ª**

#### **Período experimental**

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado na lei geral do trabalho.

2 - As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3 - A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4 - A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece aos seguintes períodos experimentais:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

5 - Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

6 - Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

7 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

8 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

9 - Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

**CAPÍTULO IV**

## Cláusula 24.ª

**Subsídio de refeição**

1 - Aos trabalhadores é atribuído por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de valor igual a € 3,28.

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

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

## Cláusula 31.ª

**Alteração da marcação do período de férias**

1, 2, 3 e 4 -

5 - Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

## Cláusula 35.ª

**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber retribuição correspondente a um período

de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

**CAPÍTULO XV****Disposições finais**

## Cláusula 62.ª

**Regimes anteriores**

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

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

**Anexo II****Categorias profissionais/enquadramentos/tabela salarial**

			(Em euros)	
Níveis		Categorias profissionais	Tabela salarial	
Quadros superiores técnicos .....	I	A	Analista de sistemas .....	1 240
			Contabilista .....	
			Director de serviços/escritório .....	
Quadros médios técnicos .....	II	A	Chefe de secção .....	930
			Programador de informática .....	
			Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário .....	
		B	Técnico de controlo e serviço .....	866
Profissionais altamente qualificados .....	III	A	Administrativo:	
			A .....	622
			B .....	(a) 584
		C .....	(a) 528	
		B	Fogueiro .....	625
			Canalizador .....	
Electricista .....				
		Técnico de manutenção .....		
		B	Animador/loja .....	490
		Chefe de loja/encarregado(a) .....		
		Operador controlador de acabamentos .....		

		C	Chefe de equipa ..... Distribuidor .....	464
			Ajudante distribuidor .....	
Profissionais qualificados .....	IV	A	Calandrador ..... Costureiro(a) ..... Lavador ..... Prensador ..... Recepcionista/engomador .....	442
Profissionais não qualificados .....	V	A	Servente de limpeza .....	413
			Estagiário .....	(b)

- (a) Administrativo. - Os administrativos C e B passam automaticamente a administrativos B e A logo que completem três anos de bom e efectivo serviço em C e B, respectivamente.
- (b) Estagiário. - 80% da retribuição da profissão, carreira e categoria para que está a estagiar, mas nunca inferior ao salário mínimo nacional. O estágio tem a duração máxima de seis meses, findos os quais ingressa na respectiva categoria.

Nota. - Abono para falhas. - O trabalhador que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento tem direito a um abono mensal para falhas no montante de € 31,60.

Lisboa, 18 de Dezembro de 2006. - Pela ANASE – Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria: *Rui Alberto Limpo Salvada*, director, presidente de direcção. - *Raul dos Santos Neves*, director, vice-presidente. - *José Joaquim Gonçalves*, director. - Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;  
 STEIS – Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
 SITEMAQ – Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
 SITAM – Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
 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:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SITESC – Sindicato de Quadros. Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias: José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

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

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

3 - O número de empregadores corresponde a um universo de 197 empresas e 1215 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 - O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 - A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 - Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 - As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 - Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Categorias profissionais**

As categorias e respectivas funções são as que constam do anexo I.

#### **Cláusula 4.ª**

##### **Enquadramento das profissões por níveis salariais**

O enquadramento das categorias profissionais por níveis salariais far-se-á conforme o anexo II.

#### **Cláusula 5.ª**

##### **Classificação profissional**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções desempenhadas numa das categorias profissionais constantes do anexo I.

2 - A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal e terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

#### **Cláusula 6.ª**

##### **Admissão**

1 - Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este CCT são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória, adequada ou a exigível para a categoria e função específica a desempenhar.

2 - As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão.

#### **Cláusula 7.ª**

##### **Período experimental**

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado na lei geral do trabalho.

2 - As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3 - A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4 - A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece aos seguintes períodos experimentais:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

5 - Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

6 - Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

7 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

8 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

9 - Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

#### **Cláusula 8.ª**

##### **Contratação a termo**

1 - A celebração dos contratos a termo é admitida nos termos da legislação aplicável.

2 - Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para o preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de carácter permanente.

#### **Cláusula 9.ª**

##### **Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato**

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 - A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidades ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 - O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 - O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissionais.

5 - No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e após seis meses de exercício dessas actividades terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 - Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

7 - Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

### **CAPÍTULO III**

#### **Duração do trabalho**

##### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

#### **Horário de trabalho**

1 - Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 - Dentro dos condicionalismos previstos neste contrato e na lei, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3 - Os horários de trabalho deverão ser afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

##### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

#### **Alteração do horário de trabalho**

1 - Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2 - Todas as alterações dos horários de trabalhos devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade, e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

3 - O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de micro-empresa.

4 - Exceptua-se do disposto no n.º 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

5 - As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

##### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

#### **Período normal de trabalho**

1 - O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias nem a quarenta horas semanais.

2 - O período normal diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 - A duração do trabalho semanal pode ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

4 - O período normal de trabalho poderá ser acrescido de quatro horas diárias, não podendo ultrapassar as doze horas por dia nem as quarenta e cinco horas por semana.

5 - As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução de horário normal em igual número de horas dentro do período referido no número anterior.

6 - Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de três meses for inferior ao período normal previsto no n.º 1 desta cláusula por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

7 - As alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

8 - As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

9 - Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

##### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

#### **Descanso semanal**

1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal são:

Descanso semanal obrigatório – domingo;  
 Descanso semanal complementar – de segunda-feira a sábado, podendo ser repartido pela tarde de sábado e a manhã de segunda-feira ou outros dois meios-dias;

Em qualquer caso, em cada ano civil, o descanso semanal complementar deverá coincidir com 11 sábados ou 11 segundas-feiras ou 11 tardes de sábado e 11 manhãs de segunda-feira.

2 - Nos serviços ou funções que exijam trabalho por turnos ou laboração contínua ou actividade em todos os dias da semana, os dias de descanso semanal são dois, devendo, pelo menos, o descanso semanal obrigatório coincidir com 11 domingos por ano, podendo, neste caso, o dia de descanso semanal complementar ser repartido pelo sábado e ou segunda-feira ou por dois meios dias, imediatamente anterior e posterior ao descanso semanal obrigatório (tarde de sábado, manhã de segunda-feira).

Nas outras semanas, o descanso complementar pode ser gozado num dia completo ou em dois meios-dias, se possível seguidos.

3 - Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

1 - Só se considera trabalho a tempo parcial, nos termos da lei, o que corresponder a um período normal de trabalho semanal inferior ao horário praticado pelo trabalhador a tempo completo com igual ou idêntico tipo de trabalho no mesmo estabelecimento ou noutro estabelecimento da mesma empresa.

2 - A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional ou, não existindo na empresa trabalhador com categoria equivalente, o fixado neste CCT para a categoria respectiva.

3 - A celebração de contrato a tempo parcial ou a alteração, nesse sentido, do já existente está sujeita a forma escrita e assinado por ambas as partes, que ficarão cada uma com um exemplar, que obrigatoriamente fixará a sua duração bem como a duração semanal e distribuição diária e semanal, não podendo ser alterado ou terminado a não ser também por contrato escrito revogatório nesse sentido.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

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

1 - Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2 - «Turnos fixos» são grupos de trabalho fixos, com ou sem sobreposição, que se integram no período de funcionamento. Entende-se por «trabalho em turnos rotativos» aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de turno.

3 - A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, podendo essa duração ser calculada

em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

4 - A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência de 15 dias.

5 - Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

6 - A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos.

7 - São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável do serviço até ao início do período de trabalho.

8 - A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio correspondente a 20% da retribuição de base, prevista no anexo II para a respectiva categoria profissional.

9 - O subsídio previsto no número anterior não será atribuído quando o turno rotativo se realize a pedido expresso e por conveniência do trabalhador.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 - O trabalho suplementar é registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação, estando sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas anuais e de duas horas por dia normal de trabalho.

3 - O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica sujeito a quaisquer limites.

4 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes;
- c) O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado como o acréscimo mínimo de 100% da retribuição normal.

5 - Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora ou por quem legalmente a substitua, designadamente o chefe de loja.

6 - Não é permitida, salvo acordo estabelecido em contrário ou para execução de trabalho suplementar, a permanência de trabalhadores no seu local de trabalho após cumprimento do seu horário de trabalho, sob pena de poder ser exigido o pagamento de trabalho suplementar.

7 - Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

8 - Não estão sujeitos à obrigação estabelecidas no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 12 meses ou cônjuges;
- c) Menores.

9 - A prestação de trabalho suplementar confere os seguintes descansos complementares:

- a) Nas empresas com seis ou mais trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado;
- b) 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;
- c) Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes;
- d) Quando o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Trabalho nocturno**

1 - Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 50% sobre a retribuição.

3 - Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

1 - Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização, execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho ou exercício regular da actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2 - A isenção de horário de trabalho dá a este o direito de receber uma retribuição especial, que não poderá ser inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

## **CAPÍTULO IV**

### **Retribuição de trabalho**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Retribuições mínimas**

As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo contrato são as que constam do anexo II.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Tempo e forma de pagamento**

1 - As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 - O pagamento poderá efectuar-se por meio de numerário, cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3 - No acto do pagamento deve ser entregue ao trabalhador documento de onde constem o seu nome completo, a categoria e o escalão de retribuição, o número de inscrição na segurança social, o período a que respeita a retribuição, a discriminação das modalidades das prestações remuneratórias, as importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar e nocturno, bem como os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Cálculo da retribuição horária**

A fórmula a considerar no cálculo da retribuição horária é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

1 - Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 - No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3 - Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento do subsídio, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respectivo ano civil.

4 - Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão, por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador.

5 - Para efeito do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Subsídio de férias**

1 - Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias e que deverá ser pago antes do início destas.

2 - Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, bem como às férias e subsídio de férias proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1 - Aos trabalhadores é atribuído por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de valor igual a € 3,28.

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

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

**CAPÍTULO V****Prestação de trabalho**Cláusula 25.<sup>a</sup>**Local de trabalho**

1 - Entende-se por «local habitual de trabalho» o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação em que, com carácter de regularidade, presta serviço.

2 - Por «transferência do local de trabalho» entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3 - Por «deslocação de serviço» entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular quer ocasional.

4 - Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de residência.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Transferência do local de trabalho**

1 - A entidade patronal só pode, por razões de interesse sério da empresa, transferir o trabalhador para Outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2 - No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, tem direito a indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resultou sério prejuízo para o trabalhador.

3 - Para efeitos do disposto no n.º 1, deverá o trabalhador alegar prejuízos decorrentes da transferência.

**CAPÍTULO VI****Suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 27.<sup>a</sup>**Direito a férias**

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.

2 - Aos trabalhadores que gozem os 22 dias úteis entre 1 de Janeiro e 30 de Abril serão acrescidos, a título de férias, mais 3 dias úteis, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

3 - Aos trabalhadores que gozem 15 dias úteis entre 1 de Janeiro e 30 de Abril serão acrescidos, a título de férias, mais 1 dia útil, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

4 - Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

5 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer, outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

6 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

7 - Para efeitos do número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Aquisição do direito a férias**

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

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

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

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

#### Cláusula 29.<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, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias, nos termos legais.

3 - No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

5 - Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma entidade patronal e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges, será, em princípio, facultado o gozo de férias em simultâneo.

6 - As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 - No trabalho por turnos, as férias devem ser marcadas, preferencialmente, em dois períodos distintos, no início das 1.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> semanas do mês.

8 - O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste ano, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 - Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores ou da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

2 - A interrupção das férias não poderá prejudicar 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 no n.º 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>

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 esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1 - Em caso de doença ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2 - O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.

3 - A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4 - O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 - Na falta de acordo quanto às novas datas, a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

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.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Efeitos da suspensão do contrato de trabalho**

1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho em que, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, 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 respectivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente 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 35.<sup>a</sup>**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Feriados**

1 - São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios, os seguintes:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus;
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro.

2 - O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 - Além dos feriados obrigatórios serão observados o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento e a terça-feira de Entrudo.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Faltas**

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

2 - As ausências durante períodos inferiores ao período normal de trabalho serão adicionadas para determinação do período normal de trabalho diário em falta.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Tipo de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalho, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e na lei geral e especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

1 - Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 225.º, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2 - Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Comunicação de faltas

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, deverão ser obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevistas, deverão ser transmitidas à empresa logo que possível.

2 - A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

3 - O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Efeito das faltas

1 - As faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias, salvo o disposto na lei ou neste contrato.

2 - As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período da ausência.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 - O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 - O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 - O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho

O regime jurídico da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Certificado de trabalho

1 - Ao cessar o contrato de trabalho a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado onde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 - O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 - Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

## CAPÍTULO VIII

### Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade empregadora:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições contidas no presente contrato;
- b) Usar de urbanidade 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 com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei ou neste contrato;
- d) Prestar, por escrito, às associações outorgantes os esclarecimentos que, por escrito, lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- e) No preenchimento de cargos de chefia, escolher trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- f) Passar atestados de comportamento disciplinar e de competência profissional aos trabalhadores quando por estes solicitados;
- g) Enviar às associações sindicais outorgantes deste contrato, a pedido das mesmas, em numerário, cheque, vale do correio ou transferência bancária, o produto das quotizações descontadas aos trabalha-

dores que o solicitem, por escrito, à empresa, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos;

- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato e das normas que o regem.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Garantias dos trabalhadores**

É vedado à entidade empregadora:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
- c) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o disposto na lei e neste contrato colectivo;
- d) Obrigar a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento ou prestação de serviços profissionais.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Não praticar qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhe foram atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo as ordens e instruções que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Aumentar a sua formação e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhe tenha sido confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;
- h) Cumprir e zelar pelo bom funcionamento das normas de segurança e higiene.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Pluralidade de empregadores**

1 - O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária

de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipulem a actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho;
- b) Sejam identificados todos os empregadores;
- c) Seja identificado o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2 - O disposto no número anterior aplica-se também a empregadores que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3 - Os empregadores beneficiários da prestação de trabalho são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações que decorram do contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores cujo credor seja o trabalhador ou terceiros.

4 - Cessando a verificação dos pressupostos enunciados nos n.ºs 1 e 2, considera-se que o trabalhador fica unicamente vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do n.º 1, salvo acordo em contrário.

5 - A violação dos requisitos indicados no n.º 1 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador relativamente ao qual fica unicamente vinculado.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Trabalhador-estudante**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores-estudantes**

O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei.

### **CAPÍTULO X**

#### **Protecção da maternidade e da paternidade**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Maternidade e paternidade**

O regime jurídico da maternidade e da paternidade é o previsto na lei.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Sanções e regime disciplinar**

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Âmbito de aplicação**

As infracções disciplinares estão sujeitas ao regime previsto no presente contrato e na lei.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Poder disciplinar**

1 - A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço,

2 - O poder disciplinar tanto é exercido directa pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Prescrição da infracção disciplinar**

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Sanções aplicáveis**

1 - A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites da lei e deste contrato, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 - A perda de dias de férias não pode pôr em causa gozo de 20 dias úteis de férias,

4 - A suspensão de trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e em cada ano civil, o total de 90 dias.

5 - A infracção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Registo e comunicação das sanções**

1 - A entidade patronal deverá manter actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 - O registo deve ser escriturado, por forma, a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Suspensão preventiva**

Com a notificação da nota de culpa pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Sanções abusivas**

1 - Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;
- c) Exercer funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer ou ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número quando as não venha a exercer.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Consequências da aplicação de sanções abusivas**

A entidade patronal que, nos termos da cláusula anterior, aplicar sanções abusivas deverá indemnizar o trabalhador nos termos da lei aplicável.

**CAPITULO XII****Formação profissional**Cláusula 59.<sup>a</sup>**Formação profissional**

As entidades patronais comprometem-se a desenvolver esforços tendo em vista uma formação adequada dos seus trabalhadores.

**CAPITULO XIII****Actividade sindical**Cláusula 60.<sup>a</sup>**Actividade sindical**

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões de trabalhadores e comissões intersindicais.

2 - Às empresas é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o exercício da actividade sindical na empresa é a prevista na lei.

## CAPÍTULO XIV

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Saúde, higiene e segurança no trabalho

1 - É dever das empresas instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 - As empresas obrigam-se ao rigoroso cumprimento de todas as normas legais sobre saúde, higiene e segurança no trabalho.

3 - Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente contrato faz cessar a vigência do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1999, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 5, de 8 de Fevereiro de 2001, 10, de 15 de Março de 2002, 9, de 8 de Março de 2003, 8, de 29 de Fevereiro de 2004, 7, de 22 de Fevereiro de 2005, e 6, de 15 de Fevereiro de 2006.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Cláusula mais favorável

O presente contrato considera-se globalmente mais favorável do que o disposto em quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### A – Categorias

Administrativo.  
Ajudante de distribuidor.  
Analista de sistemas.  
Animador(a) de loja.  
Calandrador(a).  
Canalizador.  
Chefe de equipa.  
Chefe de loja/encarregado(a).  
Chefe de secção.  
Contabilista.  
Costureiro(a).  
Director (escritório, serviços).

Distribuidor(a).  
Electricista.  
Fogoeiro.  
Lavador(a).  
Operador controlador de acabamentos.  
Prensador.  
Programador de informática.  
Recepcionista/engomador(a).  
Servente de limpeza.  
Técnico de controlo e serviço técnico de manutenção.  
Tradutor/correspondente em línguas estrangeiras/secretário(a).

#### B – Funções

*Administrativo.* - 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 e examina o correio recebido.

*Ajudante de distribuidor.* - Coadjuva o distribuidor nas suas tarefas.

*Analista de sistemas.* - 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 tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar o sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida e com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma de frequência em que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações 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 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 de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

*Animador de loja.* - Executa, sob orientação superior, as acções conducentes à melhoria da prestação da empresa face ao mercado. Propõe e executa acções de marketing e publicidade, cuida da imagem pública da empresa, avalia e controla os procedimentos num ou mais estabelecimentos.

*Calandrador.* - É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma calandra.

*Canalizador.* - Prepara e executa os trabalhos referentes a tubagens e canalizações (edifícios, instalações industriais e outros locais). Corta e rosca tubos. Solda tubos de chumbo, de plástico ou de outro material.

*Chefe de equipa.* - Coadjuva o encarregado no desempenho das suas funções. Desempenha as funções de rececionista e engomador.

*Chefe de loja/encarregado(a).* - Dirige, coordena e executa as tarefas necessárias para o bom funcionamento do serviço, designadamente a chefia do pessoal. Informa, superiormente de todos os factos e ocorrências relacionadas com o funcionamento do estabelecimento.

*Chefe de secção.* - 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 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 do equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Contabilista.* - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos círculos 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 a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e o 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 dos Impostos.

*Costureiro(a).* - Cose à mão ou à máquina.

*Director (escritório, 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.

*Distribuidor.* - Recolhe e entrega artigos referentes à actividade do estabelecimento.

*Electricista.* - Habilitado na sua especialidade, prepara e executa os trabalhos relacionados com a instalação e os circuitos eléctricos, incluindo ensaios, experiências e montagens.

*Fogoeiro.* - É o trabalhador que, habilitado com a carteira profissional de fogoeiro, conduz e alimenta geradores de vapor (alta e baixa pressões) de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, competindo-lhe também executar uma ou várias das seguintes funções: controla a produção de vapor de acordo com as respectivas necessidades; executa as manobras inerentes à distribuição dos combustíveis líquidos ou gasosos; controla a potência de turbos alternadores ligados em paralelo com a rede eléctrica nacional, de acordo com as necessidades de energia eléctrica e as disponibilidades; providencia pelo bom funcionamento de acessórios, tais como: bombas de combustíveis e de alimentação; em paragens assiste e orienta as reparações, manutenções e conservações das instalações a seu cargo e procede ao tratamento de águas, recepção, preparação e trasfega de combustível.

*Lavador.* - Opera as máquinas de lavar ou lava manualmente tapetes, alcatifas, artigos têxtil-lar, etc.

*Operador controlador de acabamentos.* - Executa operações pós-limpeza e controlo, nomeadamente pintura, engomagem e impermeabilização.

*Prensador.* - Engoma com a prensa ou o manequim.

*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 sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os diagramas 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.

*Rececionista/engomador(a).* - Atende os clientes, fazendo a recepção e entrega de vestuário, recebe o pagamento, prepara o vestuário, retirando e colocando botões e outras aplicações necessárias para proceder à limpeza, executando a limpeza manual ou mecânica. e faz o acabamento. Passa a ferro. Limpa o equipamento com que opera.

*Servente de limpeza.* - Limpa as instalações.

*Técnico de controlo e serviço.* - No cumprimento de orientação superior pode exercer a sua actividade profissional

dentro e fora da empresa. Inspecciona e controla serviços. Verifica a sua conformidade com as normas previamente definidas e ou legais de qualidade, higiene, segurança e regras comerciais, industriais e profissionais. Elabora relatórios. Propõe formação e, eventualmente, alteração de normas, métodos, práticas e procedimento.

*Técnico de manutenção.* - Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas e motores e outros conjuntos mecânicos.

*Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário de direcção(a).* - Traduz e ou retroverte documentos num ou vários idiomas. Redige cartas e quaisquer outros documentos

de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes 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. Ocupa-se do secretariado da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

## Anexo II

### Categorias profissionais/enquadramentos/tabela salarial

Níveis		Categorias profissionais		(Em euros)
				Tabela salarial
Quadros superiores técnicos	I	A	Analista de sistemas	1 240
			Contabilista	
			Director de serviços/escritório	
Quadros médios técnicos	II	A	Chefe de secção Programador de informática Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário	930
		B	Técnico de controlo e serviço	866
Profissionais altamente qualificados	III	A	Administrativo:	
			A	622
			B	(a) 584
		C	(a) 528	
		B	Fogoeiro Canalizador Electricista Técnico de manutenção	625
			C	Animador/loja Chefe de loja/encarregado(a) Operador controlador de acabamentos
Chefe de equipa Distribuidor	464			
Profissionais qualificados	IV	A	Ajudante distribuidor Calandrador Costureiro(a) Lavador Prensador Rececionista/engomador	442
		A	Servente de limpeza	413
Profissionais não qualificados	V	A	Estagiário	(b)

- (a) Administrativo. - Os administrativos C e B passam automaticamente a administrativos B e A logo que completem três anos de bom e efectivo serviço em C e B, respectivamente.
- (b) Estagiário. - 80% da retribuição da profissão, carreira e categoria para que está a estagiar, mas nunca inferior ao salário mínimo nacional, O estágio tem a duração máxima de seis meses, findos os quais ingressa na respectiva categoria.

*Nota.* - Abono para falhas. - O trabalhador que exclusiva-mente exerça funções de recebimento e pagamento tem direito a um abono mensal para falhas no montante de € 31,60.

Depositado em 3 de Janeiro de 2007, a fl. 153 do livro n.º 10, com o n.º 01/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

20/2007

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

Artigo 1.º

**Artigo de revisão**

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005.

**CAPÍTULO I**

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

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1 - O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes e sociedades desportivas que se dedicam à prática de futebol profissional e actividades de comércio e serviços com ele conexas, incluindo o bingo, bem como os clubes filiados na Liga ao abrigo do parágrafo único do artigo 7.º dos Estatutos, enquanto este se mantiver em vigor, representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional, e a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional, e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço, cujas categorias sejam as constantes nos anexos I e II, representados pela FESAHT, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

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

Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia e revisão**

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

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

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

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

**CAPÍTULO II**

**SECÇÃO I**

**Admissão e carreira profissional**

Cláusula 3.ª

**Classificação profissional**

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

Cláusula 4.ª

**Condições mínimas gerais de admissão**

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

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

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

- a) Quadros superiores – licenciatura ou habilitações equivalentes;
- b) Quadros médios – 12.º ano e curso tecnológico adequado;
- c) Trabalhadores altamente qualificados – 12.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- d) Trabalhadores qualificados (níveis V e VI) – 9.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;

- e) Trabalhadores das salas de bingo (chefe de sala, adjunto de chefe de sala, caixa fixo) – 12.º ano;
- f) Restantes trabalhadores – 9.º ano;
- g) Trabalhadores de apoio – é condição indispensável para a admissão a posse de carteira profissional, certificado ou título de habilitação profissional, quando exigível, ou escolaridade mínima obrigatória.

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

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

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

#### Cláusula 5.ª

##### Estágio ou acesso

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

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

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

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

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

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

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

8 - Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito de preferência à primeira vaga em qualquer das categorias do

grupo i do anexo r após obtidas as habilitações mínimas exigidas na alínea a) do n.º 2 da cláusula 4.ª

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

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

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

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

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

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

Curso básico com formação profissional oficializado; ou

12.º ano ou equivalência; ou

Formação profissional direccionada para o sector.

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

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

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

- a) Quando exerça ou venha a exercer funções de primeiro-caixeiro no clube ou SAD há pelo menos seis anos ou três anos, conforme tenha ou não o 12.º ano, ou possuir as seguintes habilitações;
- b) Conhecimentos especializados no domínio do atendimento ao público, bem como das características dos produtos e ou serviços, assim como sobre as condições de venda e serviço pós-venda; ou
- c) Possuir o curso básico (9.º ano) ou habilitações equivalentes, ou curso técnico-profissional, ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão; ou
- d) Exerça as funções correspondentes às definidas para a categoria de caixeiro principal previstas neste CCT.

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

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

Cláusula 6.ª

#### **Promoções**

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

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

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

Cláusula 7.ª

#### **Período experimental**

1 - Salvo o disposto no número seguinte, a admissão dos trabalhadores é feita a título experimental pelo período de 45 dias durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 - Para os trabalhadores a quem é exigido no desempenho da sua categoria profissional elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica, o período experimental não deve exceder 120 dias.

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

Cláusula 8.ª

#### **Trajos de trabalho**

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

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

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

## **SECÇÃO II**

### **Quadros e acessos**

Cláusula 9.ª

### **Dotações e densidades**

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

Cláusula 10.ª

### **Quadros de pessoal**

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

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

## **CAPÍTULO III**

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

Cláusula 11.ª

#### **Deveres da entidade patronal**

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação em vigor;
- f) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão ou que sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;

- g) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- h) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;
- i) Submeter a exame médico os trabalhadores, principalmente os com mais de 45 anos de idade, de dois em dois anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;
- j) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;
- k) Cumprir a legislação relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;
- l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder a análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;
- n) Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do bingo ou do clube para reunião dos trabalhadores, entre si ou com os delegados sindicais e outros representantes dos sindicatos e dos trabalhadores;
- o) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- p) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- q) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e de aperfeiçoamento profissional;
- r) Nas salas de bingo, deve cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspeção-Geral de Jogos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviços;
- d) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias quando para tal sejam solicitados
- e) Observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;

- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores dos clubes e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o clube;
- g) Dar conhecimento ao clube, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade ao clube, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua actividade;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo clube;
- k) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;
- m) No que respeita aos trabalhadores do bingo, cumprir as disposições legais e regulamentares e as circulares e instruções da Inspeção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 - É proibido à entidade patronal:

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-A

##### **Igualdade de tratamento**

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-B

##### **Liberdade de opinião e expressão**

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-C

##### **Reserva da intimidade da vida privada**

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-D

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-E

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

1 - Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente no que se

refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-F

##### **Coacção/assédio**

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

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Exercício do poder disciplinar**

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar com vista ao despedimento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

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

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

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

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

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Presunção de abusividade**

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

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Indemnização por sanções abusivas**

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

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a dez 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 da tutela.

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

6 - O período normal de trabalho dos trabalhadores do bingo é de seis horas diárias efectivas, numa permanência de seis horas e trinta minutos. O período de trabalho semanal é de, em média, trinta e uma horas e trinta minutos efectivas, numa permanência de, em média, trinta e quatro horas e sete minutos semanais. O cálculo do horário semanal toma em consideração que o ano tem 365,25 dias, para abranger o ano bissexto. O que aqui se estabelece não prejudica horários e ou regimes mais favoráveis já praticados.

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

4 - Para efeitos de isenção do horário de trabalho, aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho; porém,

se houver necessidade fundamentada de não haver sujeição aos limites dos períodos normais de trabalho, o trabalhador, para além do acréscimo remuneratório de 28% previsto no número anterior, tem direito ao pagamento do trabalho suplementar no período que exceder em uma hora o período de trabalho diário.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7 - O trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que

fiquem vagos para a sua categoria profissional, ou para outras categorias, neste caso sem prejuízo do disposto na cláusula 5.ª deste CCT.

#### Cláusula 32.ª

##### Proibição de alteração do horário

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

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

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

#### Cláusula 33.ª

##### Trabalho suplementar

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

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

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

3 - Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem 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 no máximo duzentas horas suplementares.

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

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

#### Cláusula 34.ª

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

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

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

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

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

#### Cláusula 35.ª

##### Trabalho nocturno

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

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

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

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 36.ª

##### Descanso semanal dos trabalhadores do bingo

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

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

#### Cláusula 37.ª

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

2 - São feriados obrigatórios:

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Funcionamento dos bingos nos feriados

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

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

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

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

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

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

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

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

#### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 - O período anual de férias é de:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

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

1 - Se depois de marcado o período de férias, exigências do funcionamento da empresa determinem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem o direito de 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 o direito de 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 o direito de receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 - O período de férias a que se refere 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 na cláusula 59.<sup>a</sup> deste CCT não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Momento do pagamento

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

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

1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já 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 de 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 às 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 verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias

já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Definição

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

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

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

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

O trabalhador pode faltar justificadamente:

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

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

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

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

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

- a) Dias completos:

$$\frac{RM}{30}$$

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

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

2 - Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na

proporção de um dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

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

6 - Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem 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 pressupõem a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas neste CCT.

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

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

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

5 - Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe retomar 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 exercer.

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Remunerações base

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

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

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

4 - Sem prejuízo do previsto no número dois desta cláusula, o aumento mínimo para o ano 2006 não pode ser inferior a € 15, valor não sujeito a arredondamento.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

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

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

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

2 - Também se considera que, a partir de 1 de Janeiro de 2002, qualquer trabalhador reclassificado com transferência para nível superior decorrente de aoidl51iiffiãdo em sede de revisão de CCT não perde o tempo de contagem de permanência no nível, para efeito de diuturnidades.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de natal

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 - A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de € 6,25 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, o remeterá às organizações sindicais Outorgantes.

**CAPÍTULO VII****Cessaçãõ 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 cessaçãõ 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 produçãõ de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 - O acordo de cessaçãõ do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.<sup>o</sup> dia útil seguinte à data da produçãõ dos efeitos, mediante comunicaçãõ escrita à entidade empregadora.

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

6 - A revogaçãõ só é eficaz se, em simultâneo com a comunicaçãõ, o trabalhador entregar ou puser à disposiçãõ da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessaçãõ do contrato de trabalho.

7 - Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessaçãõ 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 lermos 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**

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

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

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Rescisão com justa causa**

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

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

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir cinco 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 justa causa**

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Ilícitude do despedimento**

1 - O despedimento é ilícito:

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

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

3 - O processo só pode ser declarado nulo se:

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

Cláusula 85.<sup>a</sup>**Efeitos da ilicitude**

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

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

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

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

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

Cláusula 86.<sup>a</sup>**Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa**

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

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

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

Cláusula 87.<sup>a</sup>**Justa causa**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 88.<sup>a</sup>**Indemnização devida ao trabalhador**

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

Cláusula 89.<sup>a</sup>**Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita**

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

obrigada a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### **Abandono do trabalho**

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

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

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

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

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

Cláusula 92.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 93.<sup>a</sup>

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

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

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

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

Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### **Encerramento temporário**

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

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Regalias sociais**

Cláusula 95.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

Cláusula 96.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 97.<sup>a</sup>

#### **Complemento de reforma**

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

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

- a) A uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- c) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado pela prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1;
- d) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- f) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

- 1 - O pai tem direito a uma licença, por um período igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 98.<sup>a</sup>, ressalvado o disposto no n.º 6 dessa cláusula, nos seguintes casos:
  - a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
  - b) Morte da mãe;
  - c) Decisão conjunta dos pais.
- 2 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

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

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

- 1 - Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a redução do horário de trabalho de cinco horas semanais até a criança perfazer 1 ano de idade.
- 2 - Considera-se deficiência aquela que resulte de um atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.
- 3 - O disposto no n.º 1 é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com respectivo regime.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e amamentação

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

- 1 - As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e números de vezes necessários e justificados.
- 2 - A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.
- 3 - No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.
- 4 - No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.
- 5 - O direito à dispensa do trabalho nos termos do presente artigo efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Dispensa de trabalho nocturno

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

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

- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no parágrafo 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 da tutela, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

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

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

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

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

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

## CAPÍTULO X

### Refeições e deslocações

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Refeições

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

2 - O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas pelo valor de € 24. Este valor será, porém, de € 7,50 se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, ambos sem arredondamento.

3 - O trabalhador terá direito a € 5 para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal, sem arredondamento.

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

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Alojamento e deslocação no continente

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

A um subsídio de deslocação no montante de € 13,50 na sequência de pernoita determinada pelo clube, sem arredondamento;

A 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 € 28,50 diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arredondamento;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar) contra apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Ocorrência durante as deslocações

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### Actividade sindical

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior dos clubes, socie-

dades 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 o direito de 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 efectivamente desempenhadas, de acordo com o disposto nos anexos I e II, no prazo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor.

Cláusula 115.<sup>a</sup>**Manutenção das regalias adquiridas**

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

Cláusula 116.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

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

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

3 - A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes com a antecedência mínima de oito dias, constando da convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

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

5 - As deliberações deverão constar da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

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

**Anexo I****Profissões e categorias profissionais****Grupo I****Trabalhadores administrativos**

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

*Técnico desportivo.* - É o trabalhador que, nos limites dos poderes para que está investido, ensina a técnica e as regras de determinada modalidade desportiva aos atletas do clube e prepara-os para as provas em que têm de tomar parte.

Procura inculcar nos desportistas que orienta o sentido do cumprimento das regras do jogo e da disciplina. Pode exercer a sua função a tempo parcial.

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

*Analista de informática ou de sistemas informáticos.* - 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 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 ordínogramas 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 transacções respeitantes à gestão

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

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

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

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

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

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

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

*Director-geral, director executivo, director de serviços, director desportivo.* - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as actividades do clube, SAD ou Liga, ou de um, ou vários, ou todos os departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar activamente na determinação da orientação do clube, SAD ou Liga, enquadrar e planear a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou Liga, cujos membros dos órgãos executivos e gestão podem representar, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube, SAD ou Liga de maneira eficaz; colaborar na

fixação da política financeira a exercer e verificação dos custos.

*Secretário-geral/secretário permanente.* - Apoia activamente a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, e instalações e capitais.

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

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

*Director de relações públicas.* - É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido e em interacção com a direcção do clube ou SAD ou departamento de futebol, uma estrutura que se destina à organização de jogos, elaboração de processos de creditações, promove conferências de imprensa e efectua o relacionamento institucional com outros clubes, SAD e organismos da estrutura do futebol nacional ou internacional.

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

*Documentalista.* - Organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido no departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores do clube; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros elementos pelos diversos sectores do clube, organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação.

*Assistente administrativo de 1.ª, 2.ª e 3.ª e estagiário.* - Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos

executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como Outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção: atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube: ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina, e opera com máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, o assistente administrativo de 1.ª pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

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

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

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

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

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

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

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

*Secretário técnico.* - Estuda, organiza, dirige, coordena e controla, sob a orientação aos seus superiores hierárquicos

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

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

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

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

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

*Técnico comercial* – É o trabalhador, possuidor do curso técnico-profissional ou com o 12.º ano ou equivalente e três

anos de desempenho da actividade, que actua nas diversas áreas da actividade comercial dirigida pelo director comercial.

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

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

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

## Grupo II

### Telefonistas

*Telefonista.* - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transferindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelece ligações internas ou externas.

*Telefonista/recepcionista.* - É o trabalhador que atende e esclarece o público, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos do clube.

## Grupo III

### Cobreadores

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

## Grupo IV

### Trabalhadores auxiliares

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

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

*Guarda de 1.ª e 2.ª* – Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações da secretaria e ou das instalações gerais da chibe e de outros valores que lhe estejam

confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

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

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

## Grupo V

### Serviço de apoio, produção e outros

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Cozinheiro*. - 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*. - 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; bruna encadernações com forros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

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

*Fiel de armazém*. - É o trabalhador que superintende nas operações de entradas e saídas do mais variado material; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arrumação dos materiais e produtos: examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos serviços utilizados;

satisfaz os pedidos de requisição dos utentes ou clientes; procede à elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

*Foguetiro e ajudante de foguetiro.* - 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 prevê condições de segurança do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Integra-se em equipas de manutenção.

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

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

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

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

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

*Pintor de 1.ª.* - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura em estruturas metálicas, de madeira, máquinas ou em paredes e nouro tipo de trabalhos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Grupo VI

### Sector do bingo

*Chefe de sala.* - 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 apre-

sentação do bilhete de acesso, inutilizando-os 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 há 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

### Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (em euros)
I	Director desportivo ..... Director executivo ..... Director financeiro ..... Director-geral ..... Secretário-geral ..... Assessor de presidente ou de direcção .....	1 245
II	Analista de informática ..... Contabilista/técnico de contas ..... Director de serviços/director de relações ... Inspector administrativo ..... Públicas/director comercial ..... Secretário-geral-adjunto ..... Secretário permanente .....	983
II-A	Chefe de departamento ..... Chefe de serviço de instalações e obras .....	960
III	Chefe de sala .....	953
IV	Analista de funções ..... Chefe de divisão ..... Chefe de escritório/tesoureiro ..... Chefe de serviços ..... Programador de informática ..... Secretário administrativo ..... Secretário de direcção ..... Secretário desportivo/secretário técnico .... Técnico de contencioso desportivo ..... Técnico de <i>marketing</i> e publicidade/técnico de relações públicas ..... Técnico desportivo .....	848
V	Chefe de secção ..... Correspondente em línguas estrangeiras .... Guarda-livros .....	742
VI	Chefe de equipa/supervisor ..... Chefe de sector ..... Monitor desportivo (nível III) ..... Subchefe de secção ..... Técnico de instalações eléctricas .....	727
VII	Adjunto de chefe de sala do bingo ..... Caixeiro principal ..... Documentalista ..... Assistente administrativo principal ..... Monitor desportivo (nível IV) ..... Planeador de informática de 1.ª ..... Subchefe de secção ..... Técnico administrativo do bingo ..... Tradutor .....	714
VIII	Chefe de bar .....	685
IX	Primeiro-caixeiro ..... Primeiro-assistente administrativo ..... Arquivista de informática ..... Caixa ..... Coordenador de 1.ª ..... Electricista de 1.ª ..... Encarregado de refeitório ..... Estenodactilográfico em línguas estrangeiras Fiel de armazém ..... Fogoeiro .....	603

IX	Motorista ..... Operador de computador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup> ..... Planeador de informática de 2. <sup>a</sup> ..... Recepcionista ..... Vendedor de publicidade .....	603
X	Adjunto de chefe de bar ..... Chefe de mesa .....	574
XI	Segundo-caixeiro ..... Segundo-assistente administrativo ..... Adjunto chefe de mesa bingo ..... Caixa fixo bingo ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Controlador de informática de 1. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro especializado ..... Estagiário (planeador informático) ..... Estenodactilógrafo 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 em língua estrangeira ... Telefonista-recepcionista .....	542
XII	Chefe de serviços auxiliares ..... Chefe de trabalhadores auxiliares ..... Coordenador de 2. <sup>a</sup> ..... Electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Encadernador .....	537
XIII	Terceiro-assistente administrativo ..... Terceiro-caixeiro ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro ..... Estagiário (operador de computador) ..... Estagiário (operador de máquinas auxiliares) ..... Operador de registo de dados de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de telex em língua portuguesa ... Trabalhador dos serviços externos .....	505
XIV	Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Costureiro especializado ..... Empregado de armazém ..... Jardineiro ..... Pedreiro ..... Picheleiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Sapateiro ..... Serralheiro da construção civil ..... Serralheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Trolha de 1. <sup>a</sup> .....	491
XV	Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário (cont. informática) ..... Estagiário (cont.) ..... Estagiário (operador de registo de dados) ... Estagiário (recepcionista) ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (assistente adminis- trativo) ..... Guarda de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de artigos desportivos ..... Porteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Roupeiro ..... Trabalhador de serviços externos — 1. <sup>o</sup> ano .....	473
XVI	Ajudante de cozinheiro ..... Ajudante de fogueiro .....	466

XVII	Caixa auxiliar ..... Volante bingo ..... Contínuo bingo ..... Contínuo de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de entradas ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Empregado de bar de 2. <sup>a</sup> ..... Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (esc.) ..... Guarda de 2. <sup>a</sup> ..... Porteiro de bingo ..... Porteiro de 2. <sup>a</sup> .....	460
XVIII	Ajudante de electricista ..... Empregado de copa/empregado de copa bingo Costureiro ..... Operador de máquinas de lavandaria ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Trabalhador de limpeza ..... Trolha de 2. <sup>a</sup> .....	448
XIX	Ajudante de jardineiro ..... Ajudante de sapateiro ..... Auxiliar de manutenção ..... Servente de cozinha .....	436
XX	Caixa volante do 1. <sup>o</sup> ano de bingo ..... Contínuo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Controlador de entradas do 1. <sup>o</sup> ano de bingo Porteiro do 1. <sup>o</sup> ano de bingo .....	423
XXI	Aprendiz ..... Paquete de mais de 17 anos .....	356

### Anexo III

#### Enquadramento das profissões em níveis de classificação

##### 1 - Quadros superiores:

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

##### 2 - Quadros médios:

###### 2.1 - Técnicos administrativos:

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

## 3 - Profissionais altamente qualificados:

## 3.1 - Administrativos e outros:

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

## 4 - Profissionais qualificados:

## 4.1 - Administrativos:

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

## 5 - Profissionais semi-qualificados (especializados):

## 5.1 - Administrativos e outros:

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

## 6 - Profissionais não qualificados

## 6.1 - Administrativos e outros:

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

Porto, 7 de Agosto de 2006. - Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional: *Valentim dos Santos Loureiro*, presidente. - *António Cunha Duarte*, mandatário. - Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas Hotelaria e Turismo de Portugal: *Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário. - *Joaquim Augusto Rodrigues Borges*, mandatário.

**Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores na 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 na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 12 de Outubro de 2006. - A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* - *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 25 de Outubro de 2006, a fl. 149 do livro n.º 10, com o n.º 237/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

21/2007

**CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPGES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Revisão global.**

Artigo 1.º

**Artigo de revisão**

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes

outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2006.

## CAPÍTULO I

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

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 - O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes e sociedades desportivas que se dedicam à prática de futebol profissional e actividades de comércio e serviços com ele conexas, incluindo o bingo, bem como os clubes filiados na Liga ao abrigo do parágrafo único do artigo 7.º dos Estatutos, enquanto este se mantiver em vigor, representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional, e a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes dos anexos I e II, representados pela FEPCES, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

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

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Admissão, classificação e carreira profissional

#### SECÇÃO I

##### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.ª

##### Classificação profissional

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

#### Cláusula 4.ª

##### Condições mínimas gerais de admissão

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 5.ª

##### Estágio ou acesso

1 - Os estagiários para assistente administrativo são promovidos a assistente administrativo de 3.º logo que completarem 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 completarem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

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

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

5 - Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que 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 assistente administrativo de 3.ª, o assistente administrativo de 2.ª, o terceiro-caixeiro/empregado comercial de 3.ª e o segundo-caixeiro/empregado comercial de 2.ª, o planeador de informática de 2.ª, o operador de computador de 2.ª, o controlador de informática de 2.ª, o operador de registo de dados de 2.ª, o operador de máquinas auxiliares de 2.ª, o recepcionista de 2.ª, o cobrador de 2.ª, o telefonista de 2.ª, o contínuo de 2.ª, o porteiro de 2.ª e o guarda de 2.ª ingressarão na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

8 - Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e 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.ª

9 - Quando o acesso referido no número anterior respeite a 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.ª ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquela categoria.

11 - Os trabalhadores de produção com a categoria de 2.ª ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquela categoria.

12 - Aos trabalhadores com a categoria de assistente administrativo de 1.ª, o clube/SAD atribuirá a categoria de assistente administrativo principal, nos termos das alíneas seguintes, não cumulativas:

- a) Quando exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade;
- b) Tenham pelo menos seis anos de permanência na categoria de assistente administrativo de 1.ª ou três anos, conforme tenha cursos de formação oficial ou oficializado; ou
- c) Quando possuírem os seguintes conhecimentos ou habilitações:

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

Curso básico com formação profissional oficializado; ou

Formação profissional direccionada para o sector.

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

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

15 - O primeiro-caixeiro/empregado comercial de 1.ª ingressa na categoria profissional de caixeiro principal de acordo com os seguintes requisitos, não cumulativos:

- a) Quando exerça ou venha a exercer funções de primeiro-caixeiro/empregado comercial de 1.ª no clube ou SAD há pelo menos seis ou três anos, conforme possua as seguintes habilitações;
- b) Conhecimentos especializados no domínio do atendimento ao público, bem como das características dos produtos e ou serviços, assim como sobre as condições de venda e serviço pós-venda; ou
- c) Possuir o curso básico (9.º ano) OU habilitações equivalentes ou curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para respectiva profissão; ou
- d) Exerça funções correspondentes às definidas para a categoria de caixeiro-principal /empregado comercial principal, previstas neste CCT.

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

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

#### Cláusula 6.ª

##### Promoções

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

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

3 - Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade, maior idade e assiduidade; porém, o factor assiduidade não é considerado

nos casos de dirigentes e delegados sindicais e nos casos de faltas por motivo de maternidade, paternidade e factos não imputáveis ao trabalhador.

#### Cláusula 7.ª

##### Período experimental

1 - Salvo o disposto no número seguinte, a admissão dos trabalhadores é feita a título experimental pelo período de 45 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 - Para os trabalhadores a quem é exigido no desempenho da sua categoria profissional elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica, o período experimental não deve exceder 120 dias.

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

#### Cláusula 8.ª

##### Trajos de trabalho

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

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

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

## SECÇÃO II

### Quadros e acessos

#### Cláusula 9.ª

##### Dotações e densidades

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

#### Cláusula 10.ª

##### Quadros de pessoal

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

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

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.ª

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

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

- p) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- q) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- r) Nas salas de bingo, deve cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspeção-Geral de Jogos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 - É proibido à entidade patronal:

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-A

##### Igualdade de tratamento

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-B

##### Liberdade de opinião e expressão

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

Cláusula 13.<sup>a</sup>-C**Reserva da intimidade da vida privada**

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

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

Cláusula 13.<sup>a</sup>-D**Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação**

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

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

Cláusula 13.<sup>a</sup>-E**Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho**

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

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

Cláusula 13.<sup>a</sup>-F**Coacção/assédio**

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

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

3 - Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos respon-

sáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Quotização sindical**

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

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Poder disciplinar**

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

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

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Exercício do poder disciplinar**

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

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

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Processo disciplinar com vista ao despedimento**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

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

2 - É obrigatória a 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 proporcionais 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 não lhe 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 tenha lugar até seis meses

após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 374.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

#### Cláusula 23.ª

##### **Indemnização por sanções abusivas**

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

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

#### Cláusula 24.ª

##### **Registo das sanções disciplinares**

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

#### Cláusula 25.ª

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

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

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

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

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

#### Cláusula 26.ª

##### **Execução da sanção**

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo: na falta de indicação da

data para início de execução, entende-se que esta começa a executar-se no dia imediato ao da notificação.

## **CAPÍTULO IV**

### **Duração do trabalho**

#### Cláusula 27.ª

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

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

#### Cláusula 28.ª

##### **Período normal de trabalho**

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

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

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

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

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

6 - O período normal de trabalho dos trabalhadores do bingo é de seis horas diárias efectivas, numa permanência de seis horas e trinta minutos. O período de trabalho semanal é de, em média, trinta e uma horas e trinta minutos efectivas, numa permanência de, em média, trinta e quatro horas e sete minutos semanais. O cálculo do horário semanal toma em consideração que o ano tem 365,25 dias, para abranger o ano bissexto. O que aqui se estabelece não prejudica horários e ou regimes mais favoráveis já praticados.

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

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

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

ção colectiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal, o subsídio de alimentação e os demais subsídios de carácter pecuniário.

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Proibição de alteração do horário**

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

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

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

#### Cláusula 33.<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 facultado a possibilidade de registar as horas suplementar em livro próprio ou nos cartões de ponto referidas n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho suplementar

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

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

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

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

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

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

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

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

### CAPÍTULO V

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

#### Descanso semanal e feriados

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal dos trabalhadores do bingo

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

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

Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

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

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

3 - A retribuição normal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 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>

#### Ferriados

1 - O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será pago nos termos n.ºs 2 e 3 da cusu1a 37.<sup>a</sup>

2 - São feriados obrigatórios:

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Funcionamento dos bingos nos feriados

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

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

ou horário mais favorável para os trabalhadores, de acordo com a entidade patronal.

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

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

2 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao 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 do mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector.

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

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 - O período anual de férias é de:

- a) 22 dias úteis até completar 40 anos de idade;
- b) 23 dias úteis até completar 45 anos de idade;

- c) 24 dias úteis até completar 50 anos de idade;
- d) 25 dias úteis a partir dos 50 anos de idade

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

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

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

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

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Marcação do período de férias**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Alteração do período de férias**

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

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

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

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

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias**

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

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

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Retribuição das férias**

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

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

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

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Momento do pagamento**

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

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Doença no período de férias**

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

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

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Exercício de outra actividade durante as férias**

1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já 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, da qual 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 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>

##### **Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- g) As dadas durante cinco dias úteis por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- h) As ausências não superiores a quatro horas por cada menor e só pelo tempo estritamente necessário e justificado pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- i) Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar de assuntos particulares;
- j) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, irmãos, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

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

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com 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 20 dias úteis de férias, ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

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

substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 - Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se 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 pressupõem 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 não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas neste CCT.

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

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

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

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>

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

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

#### CAPÍTULO VI

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

Cláusula 64.<sup>a</sup>

###### **Conceito de retribuição**

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

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

Cláusula 65.<sup>a</sup>

###### **Critério da fixação da remuneração**

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

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

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

Cláusula 66.<sup>a</sup>

###### **Remunerações base**

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

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

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

4 - Sem prejuízo do previsto no n.º 2 desta cláusula, o aumento mínimo para o ano 2006 não pode ser inferior a € 15, valor não sujeito a arredondamento.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

Cláusula 68.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

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

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

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

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

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

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1 - A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de € 6,25 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 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 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 de onde 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, o remeterá às organizações sindicais outorgantes.

**CAPÍTULO VII****Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 76.<sup>a</sup>**Causas da extinção do contrato de trabalho**

1 - São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 - O contrato de trabalho pode cessar por:

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

- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

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

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

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

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

5 - No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à 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 aos limites máximos estabelecidos na lei;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

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

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

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;

- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Meio de verificar a justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização de 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 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 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 respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Justa causa

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

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

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

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

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Indemnização devida ao trabalhador**

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

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

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando 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 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 e o domingo nem os dias de descanso quando não coincidam com aqueles dias de semana.

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

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

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

#### Cláusula 92.<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 relativa à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

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

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

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

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

Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Encerramento temporário

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

### CAPÍTULO VIII

#### Regalias sociais

Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

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

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

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

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

Cláusula 96.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Complemento de reforma

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

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Condições particulares de trabalho

Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

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

- a) A uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- c) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado pela prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1;
- d) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- f) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 - Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, 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, 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 - Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhador tem direito a redução do horário de trabalho de cinco horas semanais até a criança perfazer 1 ano de idade.

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

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

Cláusula 101.<sup>a</sup>**Dispensas para consultas e amamentação**

1 - Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, as trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas natais pelo tempo e números de vezes necessários e justificados.

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

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

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

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

Cláusula 102.<sup>a</sup>**Dispensa de trabalho nocturno**

1 - Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

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

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

2 - 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 da tutela, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 104.<sup>a</sup>**Trabalhadores-estudantes**

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

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

Cláusula 105.<sup>a</sup>**Serviço militar**

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

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

## CAPÍTULO X

### Refeições e deslocações

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Refeições

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

2 - O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora, ou o iniciem antes das 6 horas, pelo valor de € 24. Este valor será, porém, de € 7,50 se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, ambos sem arredondamento.

3 - O trabalhador terá direito a € 5 para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal, sem arredondamento.

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

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Alojamento e deslocação no continente

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

A um subsídio de deslocação no montante de € 13,50 na sequência de pernoita determinada pelo clube, sem arredondamento;

A 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 € 28,50 diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arredondamento;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar) contra apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Ocorrência durante as deslocações

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### Actividade sindical

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 112.<sup>a</sup>**Proibição de transferência do local de trabalho**

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

Cláusula 113.<sup>a</sup>**Direito de reunião dos trabalhadores**

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

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

**CAPÍTULO XII****Disposições finais e transitórias**Cláusula 114.<sup>a</sup>**Reclassificações**

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

Cláusula 115.<sup>a</sup>**Manutenção das regalias adquiridas**

Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente

mudança para profissão ou categoria profissional menos qualificada, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 116.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

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

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

3 - A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com antecedência mínima de oito dias, consoante da convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

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

5 - As deliberações deverão constar da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

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

**ANEXO I****Profissões e categorias profissionais****Grupo I – Trabalhadores administrativos**

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

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

*Analista de funções.* - Reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se

propõe realizar e analisa as tarefas tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, directo e pormenorizado as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas, de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre «o que faz o trabalhador», «como faz», «porque faz» e «o que exige o seu trabalho», executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

*Analista de informática ou de sistemas informáticos.* - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara 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 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 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, e 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 transacções respeitantes à gestão do clube; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Caixeiro/empregado comercial.* - É o trabalhador que atende o público em loja de venda a retalho. Mostra os artigos

e procede à respectiva venda e embalagem. Enuncia o preço, recebe o dinheiro e regista-o. Nos bingos, vende tabaco, jornais, revistas e outros produtos: guarda guarda-chuvas e outros objectos pertencentes aos clientes.

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

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

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

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

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

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

*Director-geral, director executivo, director de serviços, director desportivo.* - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as actividades do clube, SAD ou Liga ou de um ou vários ou todos os departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar activamente na determinação da orientação do clube, SAD ou Liga, enquadrar e planear a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou Liga, cujos membros dos órgãos executivos e gestão pode representar, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando o cumprimento das normas e regulamentos em vigor; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube, SAD ou Liga de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Secretário-geral/secretario permanente.* - Apoia activamente a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regu-

lamentos em vigor. Organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais.

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

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

*Director de relações públicas.* - É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido e em interacção com a direcção do clube/SAD ou o departamento de futebol, uma estrutura que se destina à organização de jogos, elaboração de processos de creditações; promove conferências de imprensa e efectua o relacionamento institucional com outros clubes/SAD e organismos da estrutura do futebol nacional ou internacional.

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

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

*Assistente administrativo de 1.ª, 2.ª, 3.ª e estagiário.*

1 - 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.

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

*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.

*Técnico de contabilidade.* - É o trabalhador que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo com o Plano Oficial de Contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas

e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística.

*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, manutenção, trabalhadores de apoio, guardas e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

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

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

*Chefe de serviços de instalações e obras.* - É o funcionário que, pelos seus conhecimentos técnicos ou de nível aca-

démico superior e de chefia de pessoal, orienta e superintende na execução dos serviços de obras, de apoio, produção e outros efectuados nas instalações do clube.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Grupo VI – Sector do bingo**

*Chefe de sala.* - 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 com q 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 a 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 confeções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

## ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento Euros
I	Director desportivo ..... Director executivo ..... Director financeiro ..... Director-geral ..... Secretário-geral ..... Assessor de presidente ou de direcção .....	1 245
II	Analista de informática ..... Contabilista/técnico de contas ..... Director de serviços/director de relações públicas/director comercial ..... Inspector administrativo ..... Secretário-geral-ajunto ..... Secretário permanente .....	983
II-A	Chefe de departamento ..... Chefe de serviço de instalações e obras .....	960
III	Chefe de sala .....	953
IV	Analista de funções ..... Chefe de divisão ..... Chefe de escritório/tesoureiro ..... Chefe de serviços ..... Programador de informática ..... Secretário administrativo ..... Secretário de direcção ..... Secretário desportivo/secretário técnico ..... Técnico de contencioso desportivo ..... Técnico de <i>marketing</i> e publicidade/técnico de relações públicas ..... Técnico desportivo .....	848
V	Chefe de secção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Guarda-livros ..... Técnico de contabilidade .....	742
VI	Chefe de equipa/supervisor ..... Chefe de sector ..... Monitor desportivo (nível III) ..... Subchefe de secção ..... Técnico de instalações eléctricas .....	727
VII	Adjunto de chefe de sala do bingo ..... Caixeiro principal/empregado comercial principal ..... Documentalista ..... Assistente administrativo principal ..... Monitor desportivo (nível IV) ..... Planeador de informática de 1.ª ..... Subchefe de secção ..... Técnico administrativo do bingo ..... Tradutor .....	714
VIII	Chefe de bar .....	685
	Primeiro-caixeiro/empregado comercial de 1.ª ..... Assistente administrativo de 1.ª ..... Arquivista de informática ..... Caixa ..... Coordenador 1.ª ..... Electricista de 1.ª .....	

IX	Encarregado de refeitório ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Fiel de armazém ..... Fogoeiro ..... Motorista ..... Operador de computador de 1.ª ..... Operador de máquinas auxiliares de 1.ª ..... Planeador de informática de 2.ª ..... Recepcionista ..... Vendedor de publicidade .....	603
X	Adjunto de chefe de bar ..... Chefe de mesa .....	574
XI	Segundo-caixeiro/empregado comercial de 2.ª ..... Assistente administrativo de 2.ª ..... Adjunto de chefe de mesa do bingo ..... Caixa fixo do bingo ..... Cobrador de 1.ª ..... Controlador de informática de 1.ª ..... Cozinheiro especializado ..... Estagiário (planeador informático) ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador de computador de 2.ª ..... Operador de máquinas auxiliares de 2.ª ..... Operador de registo de dados de 1.ª ..... Operador de telex em língua estrangeira ..... Telefonista-recepcionista .....	542
XII	Chefe de serviços auxiliares ..... Chefe de trabalhadores auxiliares ..... Coordenador de 2.ª ..... Electricista de 2.ª ..... Encadernador .....	537
XIII	Assistente administrativo de 3.ª ..... Terceiro-caixeiro/empregado comercial de 3.ª ..... Cobrador de 2.ª ..... Controlador de informática de 2.ª ..... Cozinheiro ..... Estagiário (operador de computador) ..... Estagiário (operador de máquinas auxiliares) ..... Operador de registo de dados de 2.ª ..... Operador de telex em língua portuguesa ..... Trabalhador dos serviços externos .....	505
XIV	Carpinteiro de 1.ª ..... Costureiro especializado ..... Empregado de armazém ..... Jardineiro ..... Pedreiro ..... Picheleiro de 1.ª ..... Pintor de 1.ª ..... Sapateiro ..... Serralheiro da construção civil ..... Serralheiro de 1.ª ..... Trolha de 1.ª .....	491
XV	Contínuo de 1.ª ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário (cont. informática) ..... Estagiário (cont.) ..... Estagiário (operador de registo de dados) ..... Estagiário (recepcionista) ..... Estagiário do 2.º ano (assistente administrativo) ..... Guarda de 1.ª ..... Mecânico de artigos desportivos ..... Porteiro de 1.ª ..... Roupeiro ..... Trabalhador de serviços externos — 1.º ano .....	473
XVI	Ajudante de cozinheiro ..... Ajudante de fogoeiro .....	466
XVII	Caixa auxiliar volante do bingo ..... Contínuo do bingo ..... Contínuo de 2.ª ..... Controlador de entradas ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Empregado de bar de 2.ª ..... Empregado de mesa de 2.ª ..... Estagiário do 1.º ano (assistente administrativo) ..... Guarda de 2.ª .....	460

	Porteiro do bingo .....	
	Porteiro de 2.ª .....	
XVIII	Ajudante de electricista .....	448
	Empregado de copa/empregado de copa do bingo .....	
	Costureiro .....	
	Operador de máquinas de lavandaria .....	
	Pedreiro de 2.ª .....	
	Trabalhador de limpeza .....	
	Trolha de 2.ª .....	
XIX	Ajudante de jardineiro .....	436
	Ajudante de sapateiro .....	
	Auxiliar de manutenção .....	
	Servente de cozinha .....	
XX	Caixa volante do 1.º ano do bingo .....	423
	Contínuo de 3.ª .....	
	Controlador de entradas do 1.º ano do bingo .....	
	Porteiro do 1.º ano do bingo .....	
XXI	Aprendiz .....	356
	Paquete até 17 anos .....	

### Anexo III

#### Enquadramento das profissões em níveis de classificação

##### 1 - Quadros superiores:

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

##### 2 - Quadros médios:

###### 2.1 - Técnicos administrativos:

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

##### 3 - Profissionais altamente qualificados:

###### 3.1 - Administrativos e outros:

Analista de funções;  
Chefe de divisão;  
Chefe de sala;  
Chefe de serviços;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Documentalista;  
Planeador de informática;  
Secretário desportivo/secretário técnico;

Secretário de direcção/secretário administrativo;  
Técnico de secretariado;  
Técnico administrativo;  
Técnico desportivo;  
Técnico de marketing e publicidade;  
Tradutor.

##### 4 - Profissionais qualificados:

###### 4.1 - Administrativos:

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

##### 5 - Profissionais semi-qualificados (especializados):

###### 5.1 - Administrativos e outros:

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

##### 6 - Profissionais não qualificados (indiferenciados):

###### 6.1 - Administrativos e outros:

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

Porto, 7 de Agosto de 2006. - Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional: *Valentim dos Santos Loureiro*, presidente. - *António Cunha Duarte*, director da comissão executiva. - Pela FEPES - Federação Portuguesa dos Sin-

dicatos do Comércio, Escritórios e Serviços: *Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário. - *Jorge Manuel Silva Pinto*, mandatário. - Pelo SITESC – Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias: *Henrique Pereira Pinheiro de Castro*, vice-presidente da direcção, mandatário. - Pela FESTRU – Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos: *Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário. - *Jorge Manuel Silva Pinto*, mandatário. - - Pela FSTIEP – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal: *Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário. - *Jorge Manuel Silva Pinto*, mandatário. - - Pela FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços: *Manuel Soares Marques*, mandatário.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCEs:

CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD – Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SITAM – Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

24 de Outubro de 2006.

#### 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 da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
STRUP – Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

24 de Outubro de 2006. - A Direcção Nacional:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

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

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

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

24 de Outubro de 2006. - O Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente nacional – *Rogério Paulo Amoroso da Silva*, dirigente nacional.

#### Declaração

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

SITASE – 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;  
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.

18 de Maio de 2006. - O Secretariado: *Luís Manuel Belmonte Azinheira* – *António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*.

Depositado em 29 de Novembro de 2006, a fl. 151 do livro n.º 10, com o n.º 251/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

22/2007

#### ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e outros – Alteração salarial e outras.

Entre as instituições de crédito e as sociedades financeiras e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações às cláusulas 2.ª, 106.ª, n.ºs 4 e 6, e 154.ª, n.º 1, e aos anexos II e VI, todos do ACT do sector bancário, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, com as ressalvas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 91, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 94, 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), 24, de 29 de Junho de 1999. 25, de 8 de Julho de 2000, 24, de 29 de Junho de 2001, 26, de 15 de Julho de 2002, e 26, de 15 de Julho de 2003, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Âmbito**

1 - O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável em todo o território nacional, no âmbito do sector bancário, e obriga as instituições de crédito e as sociedades financeiras que o subscrevem (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições) bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 33 empregadores e estimando-se em 54 724 os trabalhadores abrangidos. As profissões abrangidas pelo presente acordo são as descritas nos anexos I, III e IV.

2 - *(Iguar.)*

3 - *(Iguar.)*

4 - *(Iguar.)*

Cláusula 106.<sup>a</sup>

**Despesas com deslocações**

1 - *(Iguar.)*

2 - *(Iguar.)*

3 - *(Iguar.)*

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: € 46,50;

b) No estrangeiro: € 162,71.

5 - *(Iguar.)*

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 horas ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de € 14,45.

7 - *(Iguar.)*

8 - *(Iguar.)*

9 - *(Iguar.)*

10 - *(Iguar.)*

11 - *(Iguar.)*

12 - *(Iguar.)*

13 - *(Iguar.)*

14 - *(Iguar.)*

15 - *(Iguar.)*

Cláusula 154.<sup>a</sup>

**Limites gerais do valor do empréstimo**

1 - O valor máximo do empréstimo será de € 166 165 e não pode ultrapassar 90% do valor total da habitação.

2 - *(Iguar.)*

**ANEXO I**

**Grupos profissionais**

**Grupo I**

Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

**Grupo II**

Integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente as seguintes:

Canalizador;  
Carpinteiro;  
Cozinheiro;  
Electricista;  
Gráfico;  
Gravador;  
Marceneiro;  
Pedreiro;  
Pintor;  
Serralheiro;  
Telefonista.

**Grupo III**

Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções constantes do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e nomeadamente:

Cobrador;  
Contínuo;  
Guarda;  
Motorista;  
Porteiro;  
Vigilante.

*Nota.* - Consideram-se contínuos os trabalhadores que, salvo as situações acidentais previstas neste acordo, exercem as seguintes tarefas:

Executa tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;  
Presta informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;  
Regista, endereça, distribui, estampilha e expede correspondência e outros documentos;  
Ordena e arquiva documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;  
Fotocopia documentos, faz chapagem e serviços de duplicador;  
Transporta documentos sem relevância pecuniária e correio fora do estabelecimento;  
Executa todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

**Grupo IV**

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas, abrangendo as seguintes funções:

Limpeza;  
Serviço de mesa, copa e bar;  
Auxiliar de cozinha;  
Serventes.

**ANEXO II****Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade**

Níveis	Valor	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 519,80				
17	2 278,30				
16	2 119,80				
15	1 952,80				
14	1 782,10				
13	1 617,40				
12	1 481,20				
11	1 364,20				
10	1 220,30				
9	1 119,70	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
8	1 014,30	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
7	938,50	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			
6	887,50	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	785,40	Oito anos completos no grupo ou cinco anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	681,30	Admissão e até três anos completos neste grupo.	Cinco anos completos no grupo ou quatro anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou seis anos completos neste nível.	
3	592,30		Admissão e até um ano completo neste grupo.	Quatro anos completos no grupo ou três anos completos neste nível.	
2	522,40			Admissão e até um ano completo neste grupo.	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível.
1	444				Admissão e até quatro anos completos neste grupo.

## ANEXO IV

## Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico de grau I.			
14	Director-adjunto. Analista de sistemas.			
13	Subdirector. Gerente de zona. Inspector-chefe.			
12	Técnico de grau II. Analista-coordenador de organização e métodos (OM) e informática.			
11	Assistente de direcção. Chefe de serviço. Gerente. Inspector. Analista. Programador.			
10	Chefe de divisão. Subchefe de serviço. Subgerente. Técnico de grau III.			
9	Chefe de secção. Chefe administrativo de estabelecimento. Subinspector. Inspector-adjunto. Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal. Cambista.	Encarregado geral.		
8	Chefe de sector. Subchefe de secção. Subchefe administrativo de estabelecimento. Assistente social. Técnico de grau IV. Programador de informática.	Adjunto de encarregado-geral. Chefe de oficina.		
7	Solicitador. Promotor comercial.	Subchefe de oficina. Encarregado.		
6	Gestor de cliente. Agente de organização e métodos. Operador de Informática. Secretário. Auxiliar de inspecção. Enfermeiro.			
5			Encarregado.	
3				Encarregado.

## ANEXO VI

## Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, Invalidez ou invalidez presumível

Nível	Euros
18	2 168,80
17	1 957
16	1 806,90
15	1 666,40
14	1 523,05
13	1 391,95
12	1 287,45
11	1 197,50
10	1 084,35
9	995,65
8	901,95
7	837
6	795,60
5	712,95
4	628,15
3	556,60
2	499,35
1	444

## Mensalidades mínimas de reforma

Grupo I	681,30
Grupo II	592,30
Grupo III	522,40
Grupo IV	444

## Declaração

Os outorgantes do presente ACT mais acordaram que:

- De acordo com a cláusula 3.<sup>a</sup>, n.º 5, do ACT, têm efeitos desde 1 de Janeiro de 2006 a tabela salarial e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão, com excepção das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que têm efeito a partir de 1 de Abril de 2006;
- Os subsídios indexados à tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária são fixados nos seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 38.<sup>a</sup>, n.º 9 – €136 767,07;

Subsídio de almoço, cláusula 104.<sup>a</sup>, n.º 1 – € 8,36/dia;

Diuturnidades, cláusula 105.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea a) - € 37,77/cada;

Indemnização por morte/acidente em viagem, cláusula 106.<sup>a</sup>, n.º 10 – € 136 767,07;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.<sup>a</sup>;

N.º 1 - € 124,63/mês;

N.º 6 - € 6,15/dia;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pela cláusula 61.<sup>a</sup>, cláusula 108.<sup>a</sup>, n.º 1 – € 443,58/mês;

Subsídio a trabalhador-estudante, cláusula 112.<sup>a</sup>, n.º 3 – €17,80/mês;

Subsídio infantil, cláusula 148.<sup>a</sup>, n.º 1 – € 23,20/mês;

Subsídio de estudo, cláusula 149.<sup>a</sup>, n.º 1:

- €25,79/trimestre;
- €36,47/trimestre;
- €45,32/trimestre;
- €55,03/trimestre;
- €63,07/trimestre;

- São os seguintes os valores das pensões de sobrevivência resultantes da aplicação da alínea b) do n.º 1 da cláusula 142.<sup>a</sup>:

Nível	Euros
18	1 007,90
17	911,31
16	847,92
15	781,13
14	712,83
13	646,94
12	592,49
11	545,67
10	488,11
9	447,88
8	405,74
7	385,90
6	385,90
5	385,90
4	385,90
3	385,90
2	385,90
1	385,90

- Mantêm-se em vigor todo o restante clausulado e respectivos anexos, bem como todas as ressalvas feitas relativamente ao ACT para o sector bancário, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, e com as ressalvas publicadas nos *Boletins* referidos no início do presente documento;
- Com o presente acordo as partes dão por encerrado o processo de revisão do ACT iniciado com a denúncia e a proposta apresentadas pelos sindicatos signatários por carta datada de 20 de Outubro de 2005, com a denúncia e proposta apresentadas pelas instituições de crédito em 25 de Novembro do mesmo ano e com a contraproposta dos mesmos sindicatos constante de carta de 15 de Dezembro, também de 2005.

Lisboa, 31 de Outubro de 2006. - Pelo grupo negociador, em representação de: Banco de Portugal, Banco Espírito Santo de Investimento, Banco Popular Portugal, Banco Português de Negócios, Barclays Bank Plc., BNP Paribas, Cairo Económica Montepio Geral, Caja de Ahorros de Galicia, Sucursal. FINIBANCO, IFADAP — Instituto de Financiamento

e Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas, Espírito Santo Capital — Sociedade de Capital de Risco, BPN Serviços — Serviços Administrativos, Operacionais e Informáticos, A. C. E., BPN IMOFUNDOS — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, BPN Gestão de Activos, BPN Credito Instituição Financeira de Crédito e FINIVALOR — Sociedade Gestora de Fundos Mobiliários: *José Carlos Brito Sítima*, membro do grupo negociador e mandatário. - *Pedro Miguel Raposo*, membro do grupo negociador e mandatário. - *João Mário Cordéis Mendes Rodrigues*, membro do grupo negociador e mandatário. - Pelos Banco Espírito Santo, ESAF— Espírito Santo Fundos de Investimento Imobiliário e ESAF Espírito Santo Fundos de Investimento Mobiliário: *Pedro Miguel Raposo*, mandatário. - Pelo Banco Santander Totta: *José Carlos Brito Sítima*, mandatário. - Pelos Banco BPI, Banco Português de Investimento, BPI — Gestão de Activos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, Inter-Risco Sociedade de Capital de Risco e TECHSOURCE — Serviços Informáticos, ACE: *Tiago Ravara Marques*, mandatário. - *José Manuel Simões Correia*, mandatário. - Pelo BCA — Banco Comercial dos Açores: *João Manuel da Silva Machado dos Santos*, manda-

tário. - Pelos Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), Caja de Ahorros de Salamanca y Soria e CREDIVALOR - - Sociedade Parabancária de Valorização de Créditos: *Manuel Baptista Fernandes de Melo*, mandatário. - Pelo Banco do Brasil: *Ana Luísa Beirão*, mandatária. - Pela Caixa de Aforros de Vigo, Ourense e Pontevedra (Caixa Nova) — Sursal Portugal: *Inês Reis*, mandatária. - Pela CREDIBOM - - Instituição Financeira de Crédito: *Eduardo Manuel Dias Rosado Correia*, mandatário. - Pelo ITP — Instituto de Turismo de Portugal: *Alda Maria Mendes Ferreira*, mandatária. - Pelo Sindicato dos Bancários do Centro: *António Pimentel*, dirigente. - *Aníbal Ribeiro*, dirigente. - Pelo Sindicato dos Bancários do Norte: *Mário Mourão*, dirigente. - *Pereira Gomes*, dirigente. - Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e das Ilhas: *Delmiro Carreira*, mandatário. - *Cristina Damião*, mandatária.

Depositado em 20 de Novembro de 2006, a fl. 150 do livro n.º 10, com o n.º 245/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

23/2007

## SIGLAS E ABREVIATURAS

<b>AE</b>	–	Acordo de empresa	<b>RCM</b>	–	Regulamento de condições mínimas
<b>ACT</b>	–	Acordo colectivo de trabalho	<b>CT</b>	–	Comissão técnica
<b>CCT</b>	–	Contrato colectivo de trabalho	<b>Feder.</b>	–	Federação
<b>AA</b>	–	Acordo de adesão	<b>Assoc.</b>	–	Associação
<b>DA</b>	–	Decisão arbitral	<b>Sind.</b>	–	Sindicato
<b>RE</b>	–	Regulamento de extensão	<b>Ind.</b>	–	Indústria



## JORNAL OFICIAL

*Depósito legal 28190/89*

Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinatura do *Jornal Oficial*, deve ser dirigida a Presidência do Governo, Gabinete de Edição do Jornal Oficial, Palácio da Conceição, 9504-509 Ponta Delgada, São Miguel (Açores).

As informações estão disponíveis através do telefone n.º 296301100.

Para envio extraordinário e urgente de diplomas, utilizar o fax n.º 296629809.

O prazo de reclamação de faltas do *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores é de 90 dias a contar da data da sua distribuição.

## ASSINATURAS

I série .....	15,00 €
II série .....	15,00 €
III série .....	12,50 €
IV série .....	12,50 €
I e II séries .....	30,00 €
I, II, III e IV séries .....	45,00 €
Preço por página .....	0,50 €
Preço por linha .....	1,7 €

Os preços indicados incluem IVA à sua taxa legal.

O preço dos anúncios é de (1,70 euros) por cada linha, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado, a efectuar no Gabinete de Edição do Jornal Oficial, Palácio da Conceição, 9504-509 Ponta Delgada (Açores).

A conta do *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores no Banco Comercial dos Açores tem o n.º 001200009876989430130.

O endereço electrónico do Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores é [jornaloficial@azores.gov.pt](mailto:jornaloficial@azores.gov.pt).

O endereço do site na internet do Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores é <http://jo.azores.gov.pt>.

**PREÇO DESTE NÚMERO - 56,00 € - (IVA incluído)**