



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento
Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Portaria de extensão do CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) 4215

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global 4216

— CCT entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras 4246

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa 4259

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— AESINTRA — Associação Empresarial do Concelho de Sintra — Alteração 4261

II — Direcção:

- AESINTRA — Associação Empresarial do Concelho de Sintra 4262
— APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros 4262

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

- PETROGAL, S. A. — Substituição 4263

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

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

- F. Ramada — Aços e Indústrias, S. A. 4263
— F. Ramada — Sistemas de Armazenagem, S. A. 4264

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

SIGLAS

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



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação).

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, abrange as relações de trabalho entre empregadores que nos distritos de Santarém (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), Lisboa e Leiria se dedicam à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações sindicais subscritoras requereram a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas

associações outorgantes que na respectiva área e âmbito se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições praticadas no sector abrangido apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. O número de trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um conjunto residual de trabalhadores, é de 2155, dos quais 634 (29,4%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 117 (5,4%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 9,5%. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como as diuturnidades, em 2,4%, o subsídio de almoço, em 6,3%, o subsídio de capatazaria, em 3,6%, e os subsídios conferidos para pequenas deslocações, em 2,3% e 7,1%, e as deduções à retribuição no caso de ser fornecida habitação e por utilização de «horta», em percentagens que variam entre 8,8% e 20%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, a cláusula 50.ª, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações», é excluída da retroactividade por respeitar a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009, ao qual não foi deduzida oposição pelos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29

de Abril de 2009, são estendidas, no distrito de Santarém (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e nos distritos de Lisboa e Leiria:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as disposições da convenção contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da cláusula 50.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 18 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

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

Artigo 1.º

Artigo de revisão

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2009.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes e sociedades desportivas que se dedicam à prática de futebol profissional e actividades de comércio e serviços com ele conexas, incluindo o bingo, bem

como os clubes filiados na Liga ao abrigo do parágrafo único do artigo 7.º dos Estatutos, enquanto este se mantiver em vigor, representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e, a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço, cujas categorias sejam as constantes nos anexos I e II, representados 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 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 efetivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes dos anexos I e II.

Cláusula 4.ª

Condições mínimas gerais de admissão

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

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

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

a) Os quadros superiores — licenciatura ou habilitações equivalentes;

b) Os quadros médios — 12.º ano e curso tecnológico adequado;

c) Trabalhadores altamente qualificados — 12.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;

d) Trabalhadores qualificados (níveis V e VI) — 9.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;

e) Trabalhadores das salas de bingo (chefe de sala, adjunto de chefe de sala e caixa fixo) — 12.º ano;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.ª

Estágio ou acesso

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Quando possuírem os seguintes conhecimentos ou habilitações:

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

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

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

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

a) Quando exerça ou venha a exercer funções de primeiro-caixeiro no clube ou SAD há pelo menos seis 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 de curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para respectiva profissão; ou

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

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

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

Cláusula 6.^a

Promoções

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

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

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, categoria 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 na legislação aplicável a esta actividade.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

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

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;

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

l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder à 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.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

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

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

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

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

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

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

g) Dar conhecimento ao clube, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afetem 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.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

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

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

Cláusula 13.^a-A

Igualdade de tratamento

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

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

Cláusula 13.^a-B

Liberdade de opinião e expressão

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

Cláusula 13.^a-C

Reserva da intimidade da vida privada

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

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

Cláusula 13.^a-D

Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

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

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

Cláusula 13.^a-E

Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

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

Coacção/assédio

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

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

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

Cláusula 14.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 15.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 16.^a

Exercício do poder disciplinar

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

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

Cláusula 17.^a

Processo disciplinar com vista ao despedimento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Outras regras processuais

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

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

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

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

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

Cláusula 20.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

Cláusula 21.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;

b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;

c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido;

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 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 da sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a

poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 25.^a

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Execução da sanção

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

CAPÍTULO IV

Duração do 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 35 horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos, e de 38 horas de segunda-feira a sexta-feira, para os demais trabalhadores, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

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

3 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de 200 horas de trabalho suplementar.

4 — O limite fixado no número anterior, só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e com-

provados, devendo ser feito através de documento escrito e entregue ao trabalhador e ao ministério da tutela.

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

6 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do bingó é de 6 horas diárias efectivas, numa permanência de 6 horas e 30 minutos. O período de trabalho semanal é de, em média, 31 horas e 30 minutos efectivas, numa permanência de, em média, 34 horas e 7 minutos semanais. O cálculo do horário semanal toma em consideração que o ano tem 365,25 dias, para abranger o ano bissexto. O que aqui se estabelece não prejudica horários e ou regimes mais favoráveis já praticados.

7 — Sem prejuízo de regimes e ou práticas mais favoráveis, haverá diariamente um período necessário e suficiente para cada trabalhador tomar uma refeição ligeira, nunca inferior a dez minutos seguidos, período que contará como tempo de trabalho efectivo prestado. A refeição será tomada após a 1.ª hora efectiva e antes da última hora efectiva de cada turno.

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

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

Cláusula 29.ª

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 30.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

Cláusula 31.ª

Trabalho em regime de tempo parcial

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

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

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

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

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

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

a) Para corresponder a flutuações na actividade de laboração;

b) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 5% do total de trabalhadores do clube ou SAD.

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

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

Cláusula 32.ª

Proibição de alteração do horário

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

2 — A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando necessidade imperiosa do funcionamento da secção o 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 o máximo de 200 horas suplementares.

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

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar caso não lhe seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto 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.

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 direito a gozar o dia, ou os dias de descanso, por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

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

Cláusula 38.^a

Feriados

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

2 — São feriados obrigatórios:

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

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

Cláusula 39.^a

Funcionamento dos bingos nos feriados

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

Descanso compensatório

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

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

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

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

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

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 41.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de

gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

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

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de:

- 22 dias úteis até completar 40 anos de idade;
- 23 dias úteis até completar 45 anos de idade;
- 24 dias úteis até completar 50 anos de idade;
- 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:

- Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- 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.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

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

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

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

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

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

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.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

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

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

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

Cláusula 47.^a

Retribuição das férias

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

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

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

Cláusula 48.^a

Momento do pagamento

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

Cláusula 49.^a

Doença no período de férias

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

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

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

Cláusula 50.^a**Exercício de outra actividade durante as férias**

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

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

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

Cláusula 51.^a**Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias**

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

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

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

Cláusula 52.^a**Violação do direito a férias**

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 53.^a**Definição**

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

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes,

considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

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

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

Cláusula 54.^a**Tipo de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Até 25 horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar assuntos particulares;

j) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

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

Cláusula 55.^a**Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

O trabalhador pode faltar justificadamente:

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

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

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

Cláusula 56.^a**Participação e justificação da falta**

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

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

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

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

Cláusula 57.^a**Efeitos das faltas justificadas**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 58.^a**Desconto das faltas**

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

a) Dias completos:

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

Cláusula 59.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

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

Cláusula 60.^a**Momento e forma de descontos**

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

Cláusula 61.^a**Licença sem retribuição**

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

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

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

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses.

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

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

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongadoCláusula 62.^a**Impedimento respeitante ao trabalhador**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço

cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas neste CCT.

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

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

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

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

Cláusula 63.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

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

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 64.^a

Conceito de retribuição

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

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

Cláusula 65.^a

Critério da fixação da remuneração

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

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

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

Cláusula 66.^a

Remunerações base

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

2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento do seu salário real no valor de 2,2%, 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 2009 não pode ser inferior a €16, valor não sujeito a arredondamento.

Cláusula 67.^a

Lugar e tempo de cumprimento

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

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

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

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

Cláusula 68.^a

Abono para falhas

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

Cláusula 69.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 5% do montante estabelecido no nível IX da tabela de remunerações mínimas, constantes do anexo II, arredondando para os 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 acordo firmado em sede de revisão de CCT, não perde o tempo de contagem de permanência no nível, para efeito de diuturnidades.

Cláusula 70.^a

Subsídio de Natal

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

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

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de €6,65 por cada dia de trabalho prestado em cada mês.

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

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

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

Cláusula 72.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

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

Cláusula 73.^a

Objectos partidos

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

Cláusula 74.^a

Objectos perdidos

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

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

Cláusula 75.^a

Prémio de produtividade e sua atribuição

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 76.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.
2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 77.^a

Revogação por acordo das partes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 79.^a**Reforma por velhice**

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço, decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice, fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para 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.^a**Rescisão com justa causa**

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

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

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

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

Cláusula 81.^a**Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal**

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

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

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

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

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

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

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

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

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

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

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

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

Cláusula 82.^a**Meio de verificar a justa causa**

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

Cláusula 83.^a**Providência cautelar da suspensão do despedimento**

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

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

Cláusula 84.^a**Ilicitude do despedimento**

1 — O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido 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.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que o trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 5 da cláusula 17.^a e 2 da cláusula 18.^a;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.^a

Cláusula 85.^a

Efeitos da ilicitude

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

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

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

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

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

Cláusula 86.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

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

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

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

Cláusula 87.^a

Justa causa

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

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;

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

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 88.^a

Indemnização devida ao trabalhador

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

Cláusula 89.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

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

Cláusula 90.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

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

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

Cláusula 91.^a

Abandono do trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 92.^a

Outras formas de cessação do contrato de trabalho

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

Cláusula 93.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

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

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

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

Cláusula 94.^a

Encerramento temporário

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

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 95.^a

Complemento de subsídio de doença

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

líquida 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.^a

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

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

Cláusula 97.^a

Complemento de reforma

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

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

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 98.^a

Licença por maternidade

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

- a) A uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- c) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções

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

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

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

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

Cláusula 99.^a

Licença por paternidade

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

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

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

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

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

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

Cláusula 100.^a

Redução do horário de trabalho para assistência a menores e deficientes

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

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

1.1 — 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.^a

Dispensas para consultas e amamentação

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

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

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora

para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

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

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

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

Cláusula 102.^a

Dispensa de trabalho nocturno

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1) As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

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

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

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

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

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

Cláusula 103.^a

Protecção de despedimento

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

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

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

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

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

6 — A suspensão judicial do despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não será decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável e o tribunal

considerar que existe probabilidade séria de verificação do motivo justificado.

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

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

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

Cláusula 104.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

Cláusula 105.^a

Serviço militar

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

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

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 106.^a

Refeições

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

2 — O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora, ou o iniciem antes das 6 horas, pelo valor de €26,50. Este valor será, porém, de €8,70, se eles prestarem o mínimo de 3 horas de trabalho entre as 0 horas e as 5 horas, ambos sem arredondamento.

3 — O trabalhador terá direito a €6,20 para pagamento do pequeno-almoço, sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal, sem arredondamento.

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

Cláusula 107.^a

Alojamento e deslocação no continente

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

A um subsídio de deslocação no montante de €15 na sequência de pernoita determinada pelo clube, sem arredondamento;

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

Cláusula 108.^a

Deslocações fora do continente — Alojamento e refeição

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

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

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

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

Cláusula 109.^a

Ocorrência durante as deslocações

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

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

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

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

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

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

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impos-

sível 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.^a

Direito à actividade sindical

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

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

Cláusula 111.^a

Crédito de horas para a actividade sindical

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

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

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

4 — A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, o período que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade nas 48 horas seguintes, ao início desse exercício.

Cláusula 112.^a

Proibição de transferência do local de trabalho

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

Cláusula 113.^a

Direito de reunião dos trabalhadores

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

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

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 114.^a

Reclassificações

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

Cláusula 115.^a

Manutenção das regalias adquiridas

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

Cláusula 116.^a

Comissão paritária

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

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

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com 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

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.

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 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.

Director executivo. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as actividades do clube, SAD ou Liga, ou de um, ou vários, ou todos os departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar activamente na determinação da orientação do clube, SAD ou Liga, enquadrar e planear a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou Liga, cujos membros dos órgãos executivos e gestão pode representar, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando o cumprimento das normas e regulamentos em vigor; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube, SAD ou Liga de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira a exercer e verificação dos custos.

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

Director-geral. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as actividades do clube, SAD ou Liga, ou de um, ou vários, ou todos os departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar activamente na determinação da orientação do clube, SAD ou Liga, enquadrar e planear a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou Liga, cujos membros dos órgãos executivos e gestão pode representar, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando o cumprimento das normas e regulamentos em vigor; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube, SAD ou Liga de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira a exercer e verificação dos custos.

Secretário-geral. — Apoia activamente a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando o cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, e instalações e capitais.

Analista de informática. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas

que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, em caso contrário, introduz 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, a ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

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

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

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

Director de «marketing» e publicidade. — É o director de serviços que estuda, organiza, planeia, dirige e coordena

as áreas de *marketing* e publicidade, designadamente fomentando acções e estratégias com o intuito de promover a imagem da instituição.

Director de relações públicas. — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido e em interacção com a direcção do clube/SAD ou 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.

Director de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as actividades do clube, SAD ou Liga, ou de um, ou vários, ou todos os departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar activamente na determinação da orientação do clube, SAD ou Liga, enquadrar e planear a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou Liga, cujos membros dos órgãos executivos e gestão pode representar, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando o cumprimento das normas e regulamentos em vigor; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube, SAD ou Liga de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira a exercer e verificação dos custos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Programador de informática. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento auto-

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

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

Secretário de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da direcção do clube ou SAD. Entre outras, 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 e coordenando as actividades que lhe são próprias e providenciar pela realização de reuniões de trabalho e assembleias gerais. Colabora na elaboração de minutas de contratos e escrituras a celebrar pela direcção.

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

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

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

clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

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

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

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

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

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

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

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

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

Chefe de secção. — Sob a orientação do seu superior hierárquico, coordena, dirige e pode controlar o trabalho

de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Planeador de informática. — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros materiais necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando

Técnico administrativo de bingo. — Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos, executa várias tarefas relativas ao sector do bingo, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa

os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Operador de consola;
Operador de material periférico.

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

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

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

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

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

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

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

Cobrador. — Proceda, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equi-

parado o empregado de serviços externos, que efectua funções de informações e fiscalização.

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

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

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

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

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

respectivas, sendo em conformidade como operador de terminais.

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

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transferindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelece ligações internas ou externas.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que atende e esclarece o público, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos do clube.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trolha. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (euros)
I	Assessor de presidente ou de direcção Director desportivo Director executivo Director financeiro Director-geral Secretário-geral	1 333
II	Analista de informática Contabilista/técnico de contas Director comercial Director de departamento jurídico Director de marketing e publicidade Director de relações públicas Director de serviços Secretário-geral-adjunto	1 053
III	Chefe de departamento Chefe de sala Chefe de serviço de instalações e obras Jurista Monitor desportivo do nível I (mais de três anos)	1 028

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (euros)
IV	Analista de funções Chefe de divisão Chefe de escritório Chefe de serviços Monitor desportivo do nível II (menos de menos de três anos) Programador de informática Secretário administrativo Secretário de direcção Secretário desportivo Secretário técnico Técnico administrativo Técnico comercial Técnico de contencioso desportivo Técnico de marketing e publicidade Técnico de relações públicas Técnico desportivo Tesoureiro	908
V	Adjunto de chefe de sala Chefe de equipa Chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Guarda-livros Monitor desportivo do nível III (até um ano) ... Supervisor Técnico de contabilidade Técnico de instalações eléctricas	795
VI	Assistente administrativo principal Caixeiro principal Chefe de bar Documentalista Planeador de informática de 1.ª Técnico administrativo de bingo Tradutor	764
VII	Primeiro-assistente administrativo Primeiro-caixeiro Arquivista de informática Caixa Caixa fixo Chefe de mesa Coordenador de 1.ª Electricista de 1.ª Encarregado de refeitório 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	591
VIII	Segundo-assistente administrativo Segundo-caixeiro Adjunto de chefe de mesa Adjunto de chefe de bar Chefe de serviços auxiliares Chefe de trabalhadores auxiliares Cobrador de 1.ª Coordenador de 2.ª Controlador de informática de 1.ª Cozinheiro especializado Encadernador 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 em língua estrangeira Telefonista Telefonista-recepcionista	591

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (euros)
IX	Terceiro-assistente administrativo	554
	Terceiro-caixeiro	
	Cobrador de 2. ^a	
	Controlador de informática de 2. ^a	
	Cozinheiro	
	Electricista de 2. ^a	
	Estagiário (operador de computador)	
	Estagiário (operador de máquinas auxiliares)	
	Operador de registo de dados de 2. ^a	
	Operador em língua portuguesa	
	Trabalhador dos serviços externos	
X	Carpinteiro	540
	Costureiro especializado	
	Empregado de armazém	
	Empregado de bar de 1. ^a	
	Empregado de mesa de 1. ^a	
	Jardineiro	
	Pedreiro de 1. ^a	
	Picheleiro	
	Pintor	
	Sapateiro	
	Serralheiro da construção civil	
Serralheiro		
Trolha de 1. ^a		
XI	Ajudante de cozinheiro	522
	Ajudante de fogueiro	
	Caixa auxiliar volante de bingo	
	Contínuo de bingo	
	Contínuo	
	Controlador de entradas	
	Dactilógrafo	
	Empregado de bar de 2. ^a	
	Empregado de mesa de 2. ^a	
	Estagiário (controlador de informática)	
	Estagiário (operador de registo de dados)	
	Estagiário (receptionista)	
	Estagiário (assistente administrativo)	
	Guarda	
	Mecânico de artigos desportivos	
Porteiro de bingo		
Porteiro		
Roupeiro		
Trabalhador de serviços externos do 1. ^o ano		
XII	Ajudante de electricista	497
	Ajudante de jardineiro	
	Ajudante de sapateiro	
	Aprendiz	
	Auxiliar de manutenção	
	Caixa volante do 1. ^o ano	
	Contínuo do 1. ^o ano	
	Controlador de entradas do 1. ^o ano	
	Costureiro	
	Empregado de copa	
	Operador de máquinas de lavandaria	
	Pedreiro de 2. ^a	
	Paquete	
	Porteiro do 1. ^o ano de bingo	
	Servente de cozinha	
Trabalhador de limpeza		
Trolha de 2. ^a		

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

Porto, 21 de Julho de 2009.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

Hermínio José Sobral de Loureiro Gonçalves, presidente.

João Orlando Vieira de Carvalho, director da comissão executiva e mandatário.

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

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

José Manuel da Silva Monteiro, mandatário.

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

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

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

José Manuel da Silva Monteiro, mandatário.

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

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

José Manuel da Silva Monteiro, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços:

Manuel Soares Marques, mandatário.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

20 de Julho de 2009.

Declaração

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

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

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

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 20 de Julho de 2009. — Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

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

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

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 27 de Julho de 2009. — Pelo Secretariado: *Manuel Diogo Bravo — José Manuel de Sousa Tavares Machado.*

Credencial

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

e ainda das associações sindicais credencia Manuel Soares Marques, na qualidade de mandatário, com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final e portaria de extensão do CCT — Liga de Clubes de Futebol Profissional.

Lisboa, 3 de Setembro de 2009. — Pelo Secretariado: *Joaquim Manuel Galhardas da Luz — Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano.*

Depositado em 18 de Setembro de 2009, a fl. 57 do livro n.º 11, com o n.º 216/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.

Nos termos do artigo 2.º, n.º 2, do CCT celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2008, as partes acordaram e requerem agora a publicação do seguinte:

Revisão, com efeitos a partir de 1 de Setembro de 2008, das tabelas salariais do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2008, nos termos constantes do documento anexo — tabelas salariais;

Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas;

Estas tabelas substituem as constantes do anexo v do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2008, do qual passam a fazer parte integrante;

Revisão, com efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2009, dos artigos 31.º, n.º 3, alínea b), e n.º 4, alínea b), 37.º, n.º 1, 41.º, n.º 1, e 45.º, n.º 2, do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2008, nos termos constantes do documento anexo — cláusulas de expressão pecuniária.

ANEXO V

Tabelas salariais

Categoria A

Professores licenciados e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Valor/hora semanal (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009 (euros)	Valor/hora semanal (euros)
0	A11	821	37,32	847,27	38,51
1	A10	984	44,73	1 015,49	46,16
2	A9	1 149	52,23	1 185,77	53,90
3	A8	1 327,47	60,34	1 367,29	62,15
4					
5					
6	A7	1 438,66	65,39	1 481,82	67,36
7					
8					
9	A6	1 668,41	75,84	1 718,46	78,11
10					
11					
12	A5	1 813,30	82,42	1 867,69	84,90
13					
14					
15	A4	1 876,53	85,30	1 932,83	87,86
16					
17					
18	A3	1 994,57	90,66	2 054,41	93,38
19					
20					
21	A2	2 334,46	106,11	2 402,16	109,19
22					
23					
24	A1	2 963	134,68	3 048,93	138,59
25					
26					

Tempo de serviço (anos)	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)	Valor/hora semanal (euros)
0	A11	847,27	38,51
1	A10	1 015,49	46,16
2	A9	1 185,77	53,90
3	A8	1 367,29	62,15
4			
5			
6	A7	1 481,82	67,36
7			
8			
9	A6	1 718,46	78,11
10			
11			
12			

Tempo de serviço (anos)	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)	Valor/hora semanal (euros)
13			
14			
15	A5	1 867,69	84,90
16			
17			
18	A4	1 932,83	87,86
19			
20			
21	A3	2 054,41	93,38
22			
23			
24	A2	2 402,16	109,19
25			
26			
27	A1	3 048,93	138,59
28			
29			
30			
31			

Notas

1 — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

2 — A tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009 é aplicável a todos os docentes cuja progressão produz efeitos a 1 de Setembro de 2009.

Categoria B

Professores com bacharelato e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Valor/hora semanal (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009 (euros)	Valor/hora semanal (euros)
0	B10	821	37,32	847,27	38,51
1	B9	984	44,73	1 015,49	46,16
2	B8	1 149	52,23	1 185,77	53,90
3	B7	1 327,47	60,34	1 367,29	62,15
4					
5					
6	B6	1 438,66	65,39	1 481,82	67,36
7					
8					
9	B5	1 668,41	75,84	1 718,46	78,11
10					
11					
12	B4	1 813,30	82,42	1 867,69	84,90
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					

Tempo de serviço (anos)	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Valor/hora semanal (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009 (euros)	Valor/hora semanal (euros)
23	B3	1 994,57	90,66	2 054,41	93,38
24					
25					
26	B2	2 242	101,91	2 307,02	104,86
27					
28					
29					
30	B1	2 436	110,73	2 506,64	113,94

Tempo de serviço (anos)	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)	Valor/hora semanal (euros)
0	B10	847,27	38,51
1	B9	1 015,49	46,16
2	B8	1 185,77	53,90
3	B7	1 367,29	62,15
4			
5			
6			
7	B6	1 481,82	67,36
8			
9			
10			
11			

Tempo de serviço (anos)	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)	Valor/hora semanal (euros)
12	B5	1 718,46	78,11
13			
14			
15			
16			
17	B4	1 867,69	84,90
18			
19			
20			
21			
22	B3	2 054,41	93,38
23			
24			
25			
26	B2	2 307,02	104,86
27			
28			
29			
30	B1	2 506,64	113,94
31			

Notas

1 — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

2 — A tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009 é aplicável a todos os docentes cuja progressão produz efeitos a 1 de Setembro de 2009.

Categoria C**Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário**

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Valor/hora semanal (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)	Valor/hora semanal (euros)
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	749,32	34,06	771,80	35,08
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	801,24	36,42	825,28	37,51
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de serviço	822,96	37,41	847,65	38,53
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior	935,93	42,54	964,01	43,82
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço				
	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço				
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço	1 055,55	47,98	1 087,22	49,42
C8 2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço	814,49	37,02	838,92	38,13
C8 1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 1 ano de serviço	972,27	44,19	1 001,44	45,52

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Valor/hora semanal (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)	Valor/hora semanal (euros)
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 2 anos de serviço Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com 5 ou mais anos de serviço Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço	1 110,36	50,47	1 143,67	51,99
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 127,72	51,26	1 161,55	52,80
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 165,68	52,99	1 200,65	54,57
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 179,38	53,61	1 214,76	55,22
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 316,40	59,84	1 355,90	61,63
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 354,87	61,59	1 395,52	63,43
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 443,89	65,63	1 487,21	67,60
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 691,04	76,87	1 741,77	79,17

Categoria D

Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Tempo de serviço (anos)	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009 (euros)
0	D11	821	847,27
1	D10	984	1 015,49
2	D9	1 149	1 185,77
3	D8	1 249,47	1 286,95
4			
5			
6			
7	D7	1 388,06	1 429,70
8			
9			
10	D6	1 553,51	1 600,12
11			
12			
13			
14	D5	1 689,47	1 740,15
15			
16			
17			
18	D4	1 740,57	1 792,79
19			
20			
21			

Tempo de serviço (anos)	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009 (euros)
22	D3	1 994,58	2 054,42
23			
24			
25			
26	D2	2 334,46	2 402,16
27			
28			
29			
30	D1	2 963	3 048,93

Tempo de serviço (anos)	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)
0	D11	847,27
1	D10	1 015,49
2	D9	1 185,77
3	D8	1 286,95
4		
5		
6		
7	D7	1 429,70
8		
9		
10		
11	D6	1 600,12
12		

Tempo de serviço (anos)	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)
13		
14		
15	D5	1 740,15
16		
17		
18		
19	D4	1 792,79
20		
21		
22		
23	D3	2 054,42
24		
25		
26		
27	D2	2 402,16
28		
29		
30		
31	D1	3 048,93

Notas

1 — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

2 — A tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009 é aplicável a todos os docentes cuja progressão produz efeitos a 1 de Setembro de 2009.

Categoria E

Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Tempo de serviço (anos)	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009 (euros)
0	E9	821	847,27
1	E8	944	972,32
2			
3			
4			
5	E7	1 071,89	1 104,05
6			
7			
8			
9	E6	1 313,77	1 353,18
10			
11			
12			
13	E5	1 414,40	1 456,83
14			
15			
16			
17			

Tempo de serviço (anos)	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009 (euros)
18	E4	1 566,70	1 613,70
19			
20			
21			
22	E3	1 722,15	1 773,82
23			
24			
25			
26	E2	1 840	1 895,20
27			
28			
29			
30	E1	2 437	2 507,67

Tempo de serviço (anos)	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)
0	E9	847,27
1	E8	972,32
2		
3		
4		
5		
6	E7	1 104,05
7		
8		
9		
10		
11	E6	1 353,18
12		
13		
14		
15	E5	1 456,83
16		
17		
18		
19	E4	1 613,70
20		
21		
22		
23	E3	1 773,82
24		
25		
26		
27	E2	1 895,20
28		
29		
30		
31	E1	2 507,67

Notas

1 — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

2 — A tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009 é aplicável a todos os docentes cuja progressão produz efeitos a 1 de Setembro de 2009.

Categoria F

Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros).	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros).
F10	Educador de infância sem curso com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico Educador de infância autorizado	616,05	634,54
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar ...	677,16	697,47
F8	Educador de infância sem curso com diploma e 5 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 5 ou mais anos de serviço	701,92	722,98
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço	745,16	767,52
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	844,23	869,55
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	934,87	962,91
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	1 053,98	1 085,60
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 109,29	1 142,57
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço	1 123	1 156,69
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 178,87	1 214,24

Categoria G

Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Valor/hora semanal (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)	Valor/hora semanal (euros)
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e 0 anos de serviço	821	37,32	845,63	38,44

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Valor/hora semanal (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)	Valor/hora semanal (euros)
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e 1 ano de serviço	984	44,73	1 013,52	46,07
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e 2 anos de serviço	1 149	52,23	1 183,47	53,79
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de 2 anos de serviço	1 314,78	59,76	1 354,22	61,56
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço	1 415,98	64,36	1 458,46	66,29
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 803,81	81,99	1 857,92	84,45
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 815,43	82,52	1 869,89	85
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço	1 915	87,05	1 972,45	89,66

Nota. — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

Categoria H

Professor de estabelecimento de ensino de línguas

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Valor/hora semanal (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)	Valor/hora semanal (euros)
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	807	36,68	831,21	37,78
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	941	42,77	969,23	44,06
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço	819	37,23	843,57	38,34
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 1 ano de serviço	978	44,45	1 007,34	45,79
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 2 anos de serviço	1 116,14	50,73	1 149,63	52,26
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 3 anos de serviço	1 134,57	51,57	1 168,60	53,12
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 127,72	51,26	1 161,55	52,80
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 165,68	52,99	1 200,65	54,57
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 179,38	53,61	1 214,76	55,22

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Valor/hora semanal (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)	Valor/hora semanal (euros)
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 196,79	54,40	1 232,69	56,03
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 354,87	61,59	1 395,52	63,43
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 389,64	63,17	1 431,33	65,06
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 433,89	65,18	1 476,91	67,13

Categoria I

Professor de cursos extracurriculares

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Valor/hora semanal (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)	Valor/hora semanal (euros)
I5	Professor de cursos extracurriculares	802,81	36,49	826,90	37,59
I4	Professor de cursos extracurriculares com 5 ou mais anos de serviço	935,93	42,54	964,01	43,82
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço	1 128,78	51,31	1 162,64	52,85
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço	1 165,68	52,99	1 200,65	54,57
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço	1 196,79	54,40	1 232,69	56,03

Categoria J

Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Valor/hora semanal (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)	Valor/hora semanal (euros)
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	749,32	34,06	771,80	35,08
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 5 ou mais anos de serviço	1 179,38	53,61	1 214,76	55,22
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 354,87	61,59	1 395,52	63,43
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 442,87	65,59	1 486,16	67,55
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 542,44	70,11	1 588,72	72,21

Nota. — Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

Categoria K

Professor de escolas de ensino especializado artístico

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Valor/hora semanal (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)	Valor/hora semanal (euros)
K12	Restantes professores	745,67	33,89	768,04	34,91
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior	797,33	36,24	821,25	37,33

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Valor/hora semanal (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)	Valor/hora semanal (euros)
K10	Restantes professores com 5 ou mais anos de serviço	818,95	37,23	843,52	38,34
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço	935,93	42,54	964,01	43,82
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	1 055,55	47,98	1 087,22	49,42
K7	Professor com habilitação própria de grau superior Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço	1 110,36	50,47	1 143,67	51,99
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 127,72	51,26	1 161,55	52,80
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 165,68	52,99	1 200,65	54,57
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 179,38	53,61	1 214,76	55,22
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 354,87	61,59	1 395,52	63,43
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 446,53	65,75	1 489,92	67,72
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 589,90	72,27	1 637,59	74,44

Nota. — Os docentes com licenciatura e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria A. Os docentes com bacharelato e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria B.

Categoria L

Psicólogo e assistente social

Tempo de serviço (anos)	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)
0	L11	821	847,27
1	L10	984	1 015,49
2	L9	1 149	1 185,77
3	L8	1 195,72	1 231,59
4	L7	1 314,78	1 354,22
5			
6			
7			
8	L6	1 434,45	1 477,48
9			
10			
11			
12	L5	1 553,51	1 600,11
13			
14			
15			
16	L4	1 613,09	1 661,48
17			
18			
19			

Tempo de serviço (anos)	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)
20	L3	1 673,68	1 723,89
21			
22			
23	L2	1 793,30	1 847,10
24			
25			
26	L1	1 963,52	2 022,42

Categoria M

Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta, enfermeiro e monitor/formador especialista

Tempo de serviço (anos)	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)
0	M9	819	845,21
1	M8	948,01	976,45
2			
3			
4	M7	998,61	1 028,57
5			
6			
7			
8	M6	1 091,32	1 124,06
9			
10			

Tempo de serviço (anos)	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)	Tempo de serviço (anos)	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)
11				20			
12				21	M3	1 291,64	1 330,39
13				22			
14	M5	1 178,87	1 214,24	23			
15				24	M2	1 434,45	1 477,48
16				25			
17				26	M1	1 599,89	1 647,89
18	M4	1 218,91	1 255,48				
19							

Nota. — Quando licenciados passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

Categoria N

Trabalhadores de apoio à docência

Nível	Categorias, graus e escalões	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)
1.B	Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 087,07	1 120,76
1.C	Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço	983,54	1 014,02
1.D	Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço	880,01	907,29
1.E	Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço	776,48	800,55
1	Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Monitor/formador especialista		
	Monitor/formador principal com 5 anos de bom e efectivo serviço	700,91	722,64
	Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço		
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço		
	Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Monitor/formador principal	677,72	698,72
	Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço		
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço		
	Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	647,67	667,75
	Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço		
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço		
	Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	619,76	638,97
	Monitor/formador auxiliar com 5 anos de bom e efectivo serviço		
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço		
	Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Auxiliar de educação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	591,80	610,14
	Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Monitor/formador auxiliar		

Nível	Categorias, graus e escalões	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)
5	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 5 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	591,80	610,14
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	572,31	590,05
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Técnico de actividades de tempos livres Prefeito Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	562,82	580,26
8	Vigilante com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa	528,05	544,42
9	Vigilante	509,58	525,38

Categoria O**Trabalhadores de administração e serviços**

Nível	Categorias, graus e escalões	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)
1	Director de serviços administrativos Técnico licenciado ou bacharel de grau VI	1 448	1 492,89
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V	1 351,85	1 393,76
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 176,48	1 212,95
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III Chefe de serviços administrativos Contabilista III Tesoureiro III	1 065,53	1 098,56
5	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel de grau II	968,35	998,37
6	Contabilista I Tesoureiro I Técnico bacharel de grau I Técnico licenciado de grau I-A	913,41	941,73
7	Chefe de secção II Técnico de secretariado III Documentalista II	901,76	929,71
8	Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Técnico profissional de biblioteca e documentação III Técnico profissional de laboratório III Técnico de informática III Técnico de contabilidade III Técnico de secretariado II Técnico bacharel de grau I-B	793,50	818,10
9	Assistente administrativo II Técnico de secretariado I Técnico de Informática II Técnico de contabilidade II Operador de reprografia III Operador de computador II	722,17	744,56
10	Assistente administrativo I Técnico de informática I Técnico de contabilidade I Técnico profissional de biblioteca e documentação II Técnico profissional de laboratório II Operador de computador I	679,38	700,44

Nível	Categorias, graus e escalões	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório ou bar Escriturário II Técnico profissional de biblioteca e documentação I Técnico profissional de laboratório I Operador de reprografia II Motorista de serviço público Oficial electricista	649,27	669,40
12	Carpinteiro Motorista de veículos ligeiros Motorista de pesados de mercadorias Pedreiro Pintor	621,23	640,49
13	Escriturário I Operador de reprografia I	605,41	624,18
14	Telefonista II	573,72	591,51
15	Escriturário estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Despenseiro Empregado de mesa Ajudante de carpinteiro Encarregado de camarata Encarregado de rouparia	564,20	581,69
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão ou bar Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário-estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	510,84	526,68
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	466,47	480,93

Cláusulas com expressão pecuniária**Artigo 31.º****Trabalhadores em regime de deslocação**

3 — Nos casos previstos na alínea *a*) do n.º 1, a entidade patronal:

- a*)
b) Pagará o subsídio de refeição no montante de €13,70, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;

4 — Nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 1, o trabalhador terá direito:

- a*)
b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — €3,61;
Almoço ou jantar — €13,70;
Dormida com pequeno-almoço — €36,26;
Diária completa — €58,61;
Ceia — €7,88.

Artigo 37.º**Subsídios de refeição**

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de €4,33, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

Artigo 41.º**Regime de pensionato**

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores

máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

- a) €162,74, para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a €1071,20;
- b) €146,26, para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;
- c) €98,88, para os restantes trabalhadores docentes;
- d) €90,64, para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 da tabela N;
- e) €51,50, para os restantes trabalhadores não docentes.

Artigo 45.º

Diuturnidade — Trabalhadores não docentes

- 1 —
- 2 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de €35,02.
- 3 —

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas de expressão pecuniária	1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)	1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009 (euros)
Subsídio de refeição	4,20	4,33
Diuturnidades	34	35,02
Deslocação	13,30	13,70
	3,50	3,61
	13,30	13,70
	35,20	36,26
	56,90	58,61
	7,65	7,88
Regime de pensionato	158	162,74
	142	146,26
	96	98,88
	88	90,64
	50	51,50
41.º, 1, a)	1 040	1 071,20

Declaração

Para efeitos do disposto no artigo 543.º, alínea h), do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção, celebrada entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, abrange 555 empregadores e 7000 trabalhadores.

Lisboa, 28 de Julho de 2009.

Pela AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

João Alvarenga Fernandes, presidente da Direcção Nacional, na qualidade de mandatário com poderes para o acto.

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

Ana Isabel Lopes Pires, mandatária.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

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 Heroísmo.

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

29 de Julho de 2009.

Depositado em 25 de Setembro de 2009, a fl. 58 do livro n.º 11, com o n.º 217/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa

Eleição em 22 de Maio de 2009 para mandato de três anos.

Direcção central

Efectivos:

40302, Abel Honorato Rosário Lourenço, bilhete de identidade n.º 8272793.

66383, Adelaide João Patrício Pomba, bilhete de identidade n.º 10315390.

52395, Adelina Maria Martins Silva, bilhete de identidade n.º 5197321.

61503, Albertina Jesus Moura Pena, bilhete de identidade n.º 9146891.

2114, Albertino Conceição Ferreira, bilhete de identidade n.º 189476.

38826, Ana Cristina Gonçalves Mateus, bilhete de identidade n.º 4882874.

49150, Ana Cristina Rodrigues Martins, bilhete de identidade n.º 7634040.

12092, Ana Maria Silvestre Filipe, bilhete de identidade n.º 2170725.

58541, Ana Paula Amaral Rodrigues Carmo, bilhete de identidade n.º 8208143.

56359, Ana Paula Simas Palrão, bilhete de identidade n.º 7661487.

52700, Ana Paula Timóteo Vieira Sousa, bilhete de identidade n.º 6255123.

69418, Ana Rita Cosme Teixeira Ferreira, bilhete de identidade n.º 11441397.

32099, Anabela Pinharanda Delgado, bilhete de identidade n.º 734777.

33967, António Joaquim Fonseca Silva Quitério, bilhete de identidade n.º 4255244.

2013, António José Coelho Nabarrete, bilhete de identidade n.º 4726852.

44434, António Manuel Lopes Anes, bilhete de identidade n.º 3947611.

920, António Miguel Silva Avelãs, bilhete de identidade n.º 2451228.

56612, Austiclínia Conceição B. Oliveira Silva Carvalho, bilhete de identidade n.º 2059222.

31583, Bárbara Conceição Bartolomeu Rosário Mestre, bilhete de identidade n.º 2053770.

36744, Branca Maria Pestana Gaspar, bilhete de identidade n.º 5333155.

34092, Carlos Castilho Pais, bilhete de identidade n.º 4410068.

61693, Cecília Fátima Ribeiro Santos Terroso, bilhete de identidade n.º 10635055.

44578, Cremilde Maria Mata Canoa, bilhete de identidade n.º 6299136.

57151, Deolinda Marques Fernandes Pinção, bilhete de identidade n.º 6086377.

39073, Eduardo Manuel Costa Pereira, bilhete de identidade n.º 2993203.

21365, Everilde Maria Oliveira Pires, bilhete de identidade n.º 1685441.

33823, Fernando Alberto Peixoto Afonso, bilhete de identidade n.º 3171071.

19407, Fernando Jesus Machado Pimenta, bilhete de identidade n.º 2438024.

65921, Filomena Maria Silva Magalhães Ventura, bilhete de identidade n.º 5545343.

17951, Francisco António Janeiro Inácio, bilhete de identidade n.º 4582582.

44865, Graça Maria Cabral Sousa Morgado Santos, bilhete de identidade n.º 4785954.

46531, Isabel Maria Lopes Reis, bilhete de identidade n.º 4315906.

53134, Isabel Maria Pestana Gaspar Santos Pereira, bilhete de identidade n.º 4566250.

66943, Isilda Maria Nunes Andrade, bilhete de identidade n.º 7804661.

12922, João Avelino Passos Cunha Serra, bilhete de identidade n.º 1304231.

40808, João Evangelista Trigo, bilhete de identidade n.º 3007367.

62466, João José Mendes Nogueira, bilhete de identidade n.º 5404578.

42036, João Olímpio Mateus Santos, bilhete de identidade n.º 4126965.

59059, João Paulo Santos Videira, bilhete de identidade n.º 10034697.

40810, João Vítor Santos Pedro, bilhete de identidade n.º 5528981.

19171, Joaquim Jorge Jesus P. Veiguiña, bilhete de identidade n.º 2357181.

66456, José Alberto Pires Marques, bilhete de identidade n.º 7690688.

32273, José António Faria Pinto, bilhete de identidade n.º 3476839.

54766, José Feliciano Correia Costa, bilhete de identidade n.º 6066993.

53190, Júlia Maria Dias Delgado Henriques, bilhete de identidade n.º 7728553.

51853, Leonel Nascimento Pereira, bilhete de identidade n.º 4363557.

3731, Lúcia Saldanha Capelo Abreu Galvão, bilhete de identidade n.º 173868.

34572, Liseta Conceição Pimenta Barbosa, bilhete de identidade n.º 3813510.

40344, Luciano José Santos Batista Pereira, bilhete de identidade n.º 7017941.

21800, Luís Filipe Rodrigues Viana, bilhete de identidade n.º 4564349.

70341, Luís José Raio Sá Fernandes, bilhete de identidade n.º 9587583.

64574, Manuel Armando Oliveira Pereira Santos, bilhete de identidade n.º 2857015.

40922, Manuel Dias Micaelo, bilhete de identidade n.º 5087728.

36778, Manuel Fernando Rosa Grilo, bilhete de identidade n.º 4237245.

26978, Manuel José Vilaça Fonseca Vasconcelos, bilhete de identidade n.º 3008146.

49539, Maria Amélia Gomes Barreiro Marques Vitorino, bilhete de identidade n.º 6084017.

33396, Maria Carmo Rita Valente, bilhete de identidade n.º 5366833.

44763, Maria Céu Garcia Silva, bilhete de identidade n.º 5559813.

40250, Maria Clara Évora Águas, bilhete de identidade n.º 5162898.

43302, Maria Deolinda Marques Dias Martin, bilhete de identidade n.º 7352978.

32409, Maria Felizarda Barradas, bilhete de identidade n.º 5238149.

14813, Maria Helena Pereira Gonçalves, bilhete de identidade n.º 977025.

27890, Maria Isabel Pedrosa Branco Pires, bilhete de identidade n.º 7210102.

20437, Maria Jorge Almas Marchantinho, bilhete de identidade n.º 4874193.

38247, Maria José Reis Rodrigues, bilhete de identidade n.º 5336806.

45541, Maria Laura Neves Almeida Correia, bilhete de identidade n.º 4918373.

1221, Maria Manuela Franco Esteves, bilhete de identidade n.º 306454.

27614, Maria Odete Rosa Cruz, bilhete de identidade n.º 2452034.

55170, Maria Teresa Cardoso Marques Cruz Franco Chaveca, bilhete de identidade n.º 1099131.

38068, Mariana Coito Abrantes Montezoz F. Casquinha, bilhete de identidade n.º 5206032.

65366, Mário Miguel Lopes Santos, bilhete de identidade n.º 10053806.

60654, Nuno Alexandre Gaspar Andrade, bilhete de identidade n.º 10142533.

66621, Nuno Oliveira E. Silva Leitão, bilhete de identidade n.º 11843276.

11470, Óscar António Soeiro Soares, bilhete de identidade n.º 1557731.

61287, Ricardo José Calha Bolou, bilhete de identidade n.º 10464207.

53583, Rita Maria Freitas Rodrigues Fernandes Gomes, bilhete de identidade n.º 5377149.

38903, Rolando Nuno Matos Ferreira Silva, bilhete de identidade n.º 1781346.

57289, Sílvia Marília Anjos Pereira, bilhete de identidade n.º 8549440.

58672, Vanda Maria Barreiros Lima Silva, bilhete de identidade n.º 10058577.

67680, Vítor Manuel Fernandes Miranda, bilhete de identidade n.º 10030705.

Suplentes:

63162, Alexandre Jorge Ribeiro Silva, bilhete de identidade n.º 5041327.

65327, Ana Dulce Carvalho Ferraz Pedrosa Teodósio, bilhete de identidade n.º 8412923.

37247, Ana Maria Gaspar Marques, bilhete de identidade n.º 4567421.

49805, Ana Maria Gomes Salgueiro, bilhete de identidade n.º 6007313.

19632, António Carlos Frazão Paz Gomes, bilhete de identidade n.º 2024699.

47233, Aurélio Maria Mendes Lopes Gaivoto, bilhete de identidade n.º 7305839.

37833, Celeste Maria Rafael Otão Almeida, bilhete de identidade n.º 7371503.

67950, Elisabette Costa Barata Tavares, bilhete de identidade n.º 10670409.

71217, Emília Luísa Gomes Paulino Simões, bilhete de identidade n.º 10090677.

68304, Helena Maria Pereira Galvão, bilhete de identidade n.º 6515307.

56369, Isabel Maria Florência Sousa Leite, bilhete de identidade n.º 6227777.

35460, José Manuel Dias Gonçalves, bilhete de identidade n.º 1613278.

19943, Júlia Maria Nunes Ceríaco, bilhete de identidade n.º 5202509.

66003, Margarida Machado Almeida, bilhete de identidade n.º 9886833.

45435, Maria Conceição G. M. Farinha Neves, bilhete de identidade n.º 6266798.

43055, Maria Eulália Medinas Relvas P Faustino, bilhete de identidade n.º 4750208.

31761, Maria Isabel Miguens Pires Rufino, bilhete de identidade n.º 64158470.

52889, Maria João Dinis Cruz Guedelha, bilhete de identidade n.º 7325386.

36008, Maria João Pires Fonseca, bilhete de identidade n.º 6766478.

57577, Maria Manuela Lopes Cristóvão, bilhete de identidade n.º 7773695.

971, Maria Manuela R. Fonseca Alpalhão Costa, bilhete de identidade n.º 1107755.

41173, Maria Teresa Mateus C. Marinho Falcão Assunção, bilhete de identidade n.º 5341011.

46762, Olinda Rosário Breia Marcos, bilhete de identidade n.º 4071041.

66607, Susana Isabel Jesus Cardoso, bilhete de identidade n.º 10492435.

65042, Wiliam Santos Cardoso, bilhete de identidade n.º 11365070.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

AESINTRA — Associação Empresarial do Concelho de Sintra — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 25 de Junho de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 22, de 15 de Junho de 2007, e 17, de 8 de Maio de 2008.

Artigo 4.º

Fins

1 — A AESINTRA tem por fim primordial a defesa e a representação dos interesses dos seus associados.

2 — Para tanto, compete à AESINTRA promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o desenvolvimento técnico, económico e social dos seus associados, designadamente:

a) Representá-los junto de todas as entidades públicas e privadas e junto da sociedade/comunidade em geral;

b) Definir linhas gerais de actuação, defesa e harmonização de interesses das empresas, bem como zelar pelo exercício comum dos respectivos direitos e obrigações;

c) Realizar todas as acções e estudos que visem promover soluções colectivas em questões de interesse geral ou de interesse sectorial;

d) Estruturar serviços executivos e serviços de apoio, com capacidade de assessoria e de dinamização de assuntos de natureza económica, tecnológica, formativa, qualificativa, associativa e aconselhativa dos associados e dos poderes públicos;

e) Organizar e apoiar a realização de congressos, colóquios, seminários, conferências, reuniões, viagens, feiras, exposições e certames de índole cultural, económica e empresarial;

f) Editar publicações de interesse dos associados, difundindo conhecimentos de teor especializado;

g) Celebrar acordos, protocolos e parcerias com entidades diversas que estabeleçam, relativamente à generalidade das pessoas, benefícios e vantagens para os associados;

h) Realizar actividades de segurança e saúde no trabalho e prestar tais serviços de segurança e saúde no trabalho aos seus associados sob a forma de serviço externo;

i) Estimular a colaboração entre associados em áreas diversas como a investigação, a promoção de ideias, locais ou produtos;

j) Promover o espírito de solidariedade e de sã cooperação entre sócios, evitando e contrariando quaisquer práticas de concorrência desleal;

k) Associar-se a outras entidades, públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, de cariz patronal ou não, que visem a defesa de interesses comuns;

l) Promover, criar e gerir serviços de apoio clínico e de solidariedade social, para os seus associados e familiares, na forma de cooperativa ou de instituição privada de solidariedade social (IPSS) ou outra adequada;

m) Organizar e apoiar o desenvolvimento de obras sociais, culturais e recreativas, em benefício dos associados;

n) Celebrar contratos colectivos de trabalho;

o) Constituir centros de resolução de conflitos, quer através da mediação quer da arbitragem;

p) Contribuir para a divulgação da actividade empresarial nacional, promovendo, nomeadamente, a colocação dos seus produtos e serviços nos mercados interno e externo e estimulando o comércio com o exterior;

q) Prosseguir outros objectivos que sejam do interesse associativo.

Artigo 12.º

Cessação de funções

Os titulares dos órgãos eleitos em assembleia geral cessam as suas funções nos casos seguintes:

Termo do mandato, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 11.º;

Perda do mandato;

Renúncia;

Destituição.

Artigo 40.º

Processo disciplinar

1 — Compete à direcção instaurar o processo disciplinar e aplicar as sanções previstas no artigo 39.º

2 — O processo inicia-se com a comunicação ao infractor da instauração do processo e com a descrição circunstanciada dos factos que se lhe imputam.

3 — O infractor pode apresentar a sua defesa e requerer a produção de prova no prazo de 10 dias.

4 — A direcção concluirá o processo disciplinar no prazo de 30 dias após o termo do prazo referido no número anterior e comunicará a decisão final ao sócio infractor.

5 — O sócio infractor pode recorrer da decisão de aplicação de sanção disciplinar para a assembleia geral, no prazo de 20 dias após o seu conhecimento.

Registado em 23 de Setembro de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 91 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

AESINTRA — Associação Empresarial do Concelho de Sintra

Eleição em 28 de Abril de 2009 para um mandato de três anos.

Efectivos:

O Páteo de Sintra, Manuel dos Santos do Cabo, Sintra.
Pinto & Bentes, L.^{da}, Alípio Magalhães, Mem Martins.
Centro Comercial Shopping Cacém, Vítor Conceição, Cacém.

JOLUFRA, L.^{da}, Florinda Xavier, Rio de Mouro.

Jorge Manuel Oliveira Santos, António Capote, Sintra.
A Escadinha, António Miranda, Sintra.

Encanto da Criança, L.^{da}, Carlos Silva, Mem Martins.

Suplentes:

Espaço de Partilha, L.^{da}, Maurício Rodrigues, Mem Martins.

Casa do Preto, L.^{da}, Joaquim de Almeida, Sintra.

Carretas & Mendes, L.^{da}, Francisca Manuela Colaço, Cacém.

Botica Fialho Vicente, L.^{da}, Carlos Vicente, Algueirão.

APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros

Eleição em 28 de Fevereiro de 2008 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — AVS — Corretores de Seguros, S. A. — associado n.º 0408, representado por António Manuel Vilela da Silva.

Vice-presidentes:

PLC — Corretores de Seguros, S. A. — associado n.º 0752, representado por Pedro Luís Cardoso.

J. Correia Leite, L.^{da} — associado n.º 0014, representado por Apolo Carvalho Correia Leite.

Tesoureiro — Ferreira & Macedo, S. A. — associado n.º 0459, representado por António José Santos Macedo.

Secretário — Premium — Mediação de Seguros, S. A. — associado n.º 1178, representado por Carlos Gama.

Vogais efectivos:

SAM — Corretores de Seguros, L.^{da} — associado n.º 0302, representado por José António dos Santos Sampaio.

DECLA — Soc. Mediação de Seguros, L.^{da} — associado n.º 0745, representado pelo Dr. Hélder Rui Peralta Raimundo.

Vogais suplentes:

Universal — Corretora de Seguros, L.^{da} — associado n.º 0417, representado por Paulo António de Santana Correia.

ALCASEGUROS — Soc. Mediação Carlos Correia, L.^{da} — associado n.º 0497, representado por Carlos Correia.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

PETROGAL, S. A. — Substituição

Eleição nos dias 10, 11 e 12 de Dezembro de 2007 para o mandato de 2008-2009.

Na comissão central de trabalhadores eleita nos dias 10, 11 e 12 de Dezembro de 2007 para o mandato de

2008-2009, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, o elemento Fernando Raul Gonçalves Soares, da lista B, foi substituído por Pedro Alexandre Barros Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 12569209, de 24 de Janeiro de 2006, de Lisboa, da mesma lista.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

F. Ramada — Aços e Indústrias, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 3 de Setembro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009.

Efectivos:

Mário Almeida Pinho, bilhete de identidade n.º 6379900, de 14 de Julho de 2008, arquivo de Aveiro.

José da Silva Santos, bilhete de identidade n.º 7477169, de 4 de Janeiro de 1999, arquivo de Lisboa.

Manuel Joaquim Cabral Antão Pereira, bilhete de identidade n.º 7375623, de 12 de Novembro de 2003, arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Emanuel Oliveira Silva, bilhete de identidade n.º 11306944, de 18 de Abril de 2005, arquivo de Lisboa.

Ricardo Manuel Pinho Costa, bilhete de identidade n.º 11515091, de 15 de Abril de 2005, arquivo de Lisboa.

João Carlos Pinho Barbas, bilhete de identidade n.º 7841694, de 28 de Maio de 2007, arquivo de Aveiro.

Registado em 21 de Setembro de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do RCT da Lei n.º 35/2004, sob o n.º 70, a fl. 36 do livro n.º 1.

F. Ramada — Sistemas de Armazenagem, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 3 de Setembro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009.

Efectivos:

Raul da Silva Pinho, bilhete de identidade n.º 5374955, de 3 de Janeiro de 2002, arquivo de Lisboa.

Horácio Santos Alves Silva, bilhete de identidade n.º 6064195, de 20 de Maio de 2004, arquivo de Aveiro.

Suplentes:

António Filipe Ferreira Santos, bilhete de identidade n.º 11609858, de 15 de Novembro de 2006, arquivo de Aveiro.

Manuel Ribeiro Pinto, bilhete de identidade n.º 3905217, de 6 de Janeiro de 1999, arquivo de Lisboa.

Registado em 17 de Setembro de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do RCT da Lei n.º 35/2004, sob o n.º 69, a fl. 36 do livro n.º 1.