

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 36

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social e do Trabalho  
Edição: Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 3,85

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 70	N.º 36	P. 2717-2768	29-SETEMBRO-2003
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	2721
Organizações do trabalho .....	2767
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- |   | Pág. |
|---|------|
| — PE das alterações dos CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros (comércio de Lisboa) ..... | 2721 |
| — PE das alterações do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) .....   | 2722 |
| — Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de transformação de vidro plano e diversas associações sindicais .....  | 2722 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e o Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) e entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros .....                                   | 2723 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....   | 2723 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....  | 2724 |
| — Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de hortofrutícolas .....  | 2724 |
| — Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços .....                        | 2724 |
| — Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outras .....                       | 2725 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros .....  | 2725 |

— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACHOC — Assoc. dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril-Norte) . . . . .	2725
— Aviso para PE do CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e das alterações do CCT entre as mesmas organizações patronais e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas . . . . .	2726
— Aviso para PE das alterações dos CCT celebrados entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e diversas associações sindicais . . . . .	2726
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIC — Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro . . . . .	2726

**Convenções colectivas de trabalho:**

— CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (Dist. de Aveiro e Porto) — Alteração salarial e outra . . . . .	2727
— CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras . . . . .	2728
— CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e o Sind. Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Dist. de Braga, Porto e Viana do Castelo — Alteração salarial . . . . .	2728
— CCT entre a ACOPE — Assoc. dos Comerciantes de Pescado e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras . . . . .	2729
— CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	2730
— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal . . . . .	2732
— ACT entre a EDP Distribuição Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP e o SINDEL — Sind. Nacional da Energia e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	2760
— ACT entre a EDP Distribuição Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP e a ASOSI — Assoc. Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações — Alteração salarial e outras . . . . .	2762
— ACT entre a EDP Distribuição Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP e a FSTIEP — Feder. dos Sind. das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	2763
— Acordo de adesão entre o SERS — Sind. dos Engenheiros da Região Sul e a APIFARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica ao CCT entre a mesma associação patronal e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros . . . . .	2766

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I — Estatutos:**

. . .

**II — Corpos gerentes:**

— Sind. dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante . . . . .	2767
— Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas — Rectificação . . . . .	2768



---

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações dos CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros (comércio de Lisboa).**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, ressalvando embora os estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, dadas as especificidades de que se revestem, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25,

de 8 de Julho de 2003, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2003, são estendidas nas áreas da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgan-

tes que exerçam as referidas actividades económicas e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, quer abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33 e 32, de 8 de Setembro de 2000 e 29 de Agosto de 2001, respectivamente, quer abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001, respectivamente.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas das convenções que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Abril de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até seis prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 19 de Setembro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, recentemente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho no âmbito do fabrico industrial de bolachas, na área e no âmbito profissional da convenção.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Julho de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 19 de Setembro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

#### **Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de transformação de vidro plano e diversas associações sindicais.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Por-

tugal e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, respectivamente publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 2003, e 29, de 8 de Agosto de 2003, bem como das alterações do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra, publicadas no citado *Boletim*, 1.ª série, n.º 28.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no território do continente:

- a) Às alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante nem noutras representativas das entidades patronais do sector que exerçam a actividade de transformação de vidro plano e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros às relações de trabalho a que se refere a alínea anterior relativamente às profissões e categorias profissionais não previstas no CCT aí referido;
- c) Às alterações do contrato colectivo de trabalho referido na alínea a) e dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros e entre a mesma associação patronal e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

As tabelas salariais das convenções produzirão efeitos, nos termos nelas previstos, a partir de 1 de Julho de 2003.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e o Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (SIND-CES/UGT) e entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2003.

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

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

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Julho de 2003.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no território do continente:

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

e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos desde 1 de Agosto de 2003.

#### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações da convenção colectiva de trabalho em epígrafe, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção extensivas, no território do continente:

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

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Setembro de 2003.

#### **Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de hortofrutícolas**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Indústrias de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Tra-*

*balho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará as disposições constantes das convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre as entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções (indústria de hortofrutícolas) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que prossigam a mesma actividade e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 2003.

#### **Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações das convenções colectivas de trabalho em epígrafe, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2003, e n.º 32, de 29 de Agosto de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente;

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

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria produzirão efeitos desde 1 de Maio de 2002.

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outras.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes deste Ministério, a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2003, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2003, e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outras de Agosto de 2003, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2003.

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

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

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Agosto de 2003.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIT — Associação dos Industriais de Tomate e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2003.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que se dediquem à indústria de concentrado de tomate, tomate pelado, tomate liofilizado, tomate desidratado e tomate atomizado e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2003.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACHOC — Assoc. dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril-Norte).**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2003.

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

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

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Agosto de 2003.

**Aviso para PE do CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e das alterações do CCT entre as mesmas organizações patronais e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e das alterações do CCT entre as mesmas organizações patronais e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas publicados respectivamente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 17, de 8 de Maio de 2003, e 29, de 8 de Agosto de 2003, por forma a tornar aplicáveis as condições de trabalho neles previstas:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que na área da convenção se dediquem à indústria de lacticínios, ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha de leite, incluindo a recolha em salas de ordenha colectiva, e concentração de leite, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no referido contrato;
- b) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras;
- c) Para efeitos do presente aviso, considera-se indústria de lacticínios o fabrico de derivados de leite (manteiga, queijo, leite em pó, dietéticos, etc.) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultra-pasteurizados e esterilizados).

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 2003.

**Aviso para PE das alterações dos CCT celebrados entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e diversas associações sindicais.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos CCT, para produção e funções auxiliares, entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro, entre a mesma associação patronal e o Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém e outra e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 19, de 22 de Maio de 2003, 21, de 8 de Junho de 2003, e 29, de 8 de Agosto de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas nos distritos do continente integrados na área de cada convenção:

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

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 2003.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIC — Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas no território do continente com excepção do distrito da Guarda:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais

outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) As relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica

e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais outorgantes.

A tabela salarial da convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Maio de 2003.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (Dist. de Aveiro e Porto) — Alteração salarial e outra.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas de moagem dos distritos do Porto e de Aveiro representadas pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — .....

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Junho de 2003, tendo reflexo no subsídio de férias do corrente ano.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1, 2 e 3 — .....

4 — Os trabalhadores das empresas que não tenham cantinas em funcionamento e não forneçam refeições terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,83 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

#### ANEXO IV

##### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
I	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	758,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
II	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Tesoureiro ..... Técnico de contas ..... Contabilista .....	735
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	705,50
IV	Programador ..... Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras .....	654,50
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Ajudante de guarda-livros ..... Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> .....	611,50
VI	Segundo-escriturário ..... Estenodactilógrafo em língua portuguesa ... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	577,20
VII	Terceiro-escriturário ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	548
VIII	Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Estagiário para profissional de escritório ... Operador mecanográfico ..... Operador de máquinas de contabilidade ... Perfurador-verificador ..... Dactilógrafo .....	435,70
IX	Porteiro ..... Guarda ..... Contínuo de 2. <sup>a</sup> .....	389,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
X	Servente de limpeza .....	356,60
XI	Paquete até 17 anos .....	276,80

Lisboa, 25 de Agosto de 2003.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagens e Massas:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Setembro de 2003.

Depositado em 17 de Setembro de 2003, a fl. 41 do livro n.º 10, com o n.º 288/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação Industrial do Minho que na região do Minho se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça de tipo regional e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pela organização sindical signatária.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência

1 — .....

2 — A tabela salarial produz efeitos de 1 de Maio de 2003 a 30 de Abril de 2004.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas**

Grupos	Remuneração (euros)
1 .....	552,50
2 .....	512,50
3 .....	458
4 .....	407
5 .....	396
6 .....	392,50
7 .....	389,50
8 .....	384,50

**Aprendizagem**

	Remuneração (euros)
Praticante .....	289,50
Até 1 ano na situação de pré-aprendizagem e aprendiz ...	287

Braga, 12 de Junho de 2003.

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Setembro de 2003.

Depositado em 22 de Setembro de 2003, a fl. 42 do livro n.º 10, com o n.º 294/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e o Sind. Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Dist. de Braga, Porto e Viana do Castelo — Alteração salarial.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação Industrial do Minho que na região do Minho se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça de tipo regional e, por outro, todos os trabalhadores representados pela organização sindical signatária.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência

1 — .....

2 — A tabela salarial produz efeitos de 1 de Maio de 2003 a 30 de Abril de 2004.

**ANEXO III**  
**Tabela de remunerações mínimas**

Grupos	Remuneração (euros)
1	552,50
2	512,50
3	458
4	407
5	396
6	392,50
7	389,50
8	384,50

**Aprendizagem**

	Remuneração (euros)
Praticante	289,50
Até 1 ano na situação de pré-aprendiz e aprendiz	287

Braga, 12 de Junho de 2003.

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 24 de Julho de 2003.

Depositado em 22 de Setembro de 2003, a fl. 42 do livro n.º 10, com o n.º 295/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ACOPE — Assoc. dos Comerciantes de Pescado e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Pescado e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência do contrato**

2 — A tabela de remunerações mínimas e demais cláusulas de carácter pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**Retribuições mínimas mensais**

8 — A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão atribuídas diuturnidades de € 18,65 de três em três anos, até ao limite de cinco, aplicáveis às categorias ou classes sem acesso automático, de acordo com as suas antiguidades.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Deslocações**

2 —

- a) Pequeno-almoço — € 2,51;
- b) Almoço ou jantar — € 8,31;
- c) Ceia — € 3,89.

5 — Para a realização das despesas mencionadas no n.º 2, a entidade patronal obriga-se a conceder ao trabalhador um adiantamento diário mínimo de € 37,29.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas mensais**

Nível	Categorias profissionais	Remuneração mínima (em euros)
1	Chefe de escritório Director de serviços	616,93
2	Analista de sistemas Chefe de departamento, de divisão ou de serviços Contabilista Tesoureiro	574,31
3	Chefe de secção Chefe de vendas Programador Técnico de contabilidade	534,36
4	Assistente administrativo Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado geral Inspector de vendas Secretário(a) de direcção	506,12
5	Assistente de marketing Caixa Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de armazém Encarregado de loja Escriturário de 1. <sup>a</sup> Promotor de vendas Prospector de vendas Vendedor (a)	475,76

Nível	Categorias profissionais	Remuneração mínima (em euros)
6	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Comprador de peixe ..... Electricista com mais de seis anos ..... Encarregado ..... Fiel de armazém ..... Maquinista com mais de seis anos ..... Mecânico de auto ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com mais de seis anos ..... Motorista de pesados .....	446,45
7	Apontador ..... Cobrador ..... Conferente ..... Distribuidor ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Recepcionista .....	432,59
8	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Electricista com mais de três e menos de seis anos ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Maquinista com mais de três e menos de seis anos ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com mais de três e menos de seis anos ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas ..... Telefonista ..... Vendedor (b) .....	430,47
9	Ajudante de motorista ..... Caixa de balcão ..... Contínuo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Electricista com menos de três anos ..... Empregado de armazém ..... Guarda ..... Manipulador ..... Maquinista com menos de três anos ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com menos de três anos ..... Porteiro ..... Repositor .....	408,62
10	Amanhador ..... Embalador ..... Servente .....	381,46
11	Aprendiz ..... Caixeiro-ajudante ..... Contínuo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Paquete ..... Praticante ..... Trabalhador de limpeza .....	357,41

(a) Aos vendedores que não auferirem comissões será assegurada a remuneração mínima mensal acima mencionada.

(b) Para os vendedores cuja retribuição seja composta por uma parte fixa e outra variável, a parte fixa não poderá ser inferior à acima referida.

### ANEXO III

1 — Os caixas e cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de € 27,70.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente recebimentos terão direito a € 18,65 mensais de abono para falhas.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções em câmaras frigoríficas ou que habitualmente ali se desloquem têm direito a um subsídio mensal no valor de € 27,70.

Lisboa, 20 de Agosto de 2003.

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Setembro de 2003.

Depositado em 17 de Setembro de 2003, a fl. 41 do livro n.º 10, com o n.º 287/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

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

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e, por outra, todos os trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

2 — (Mantém a redacção em vigor.)

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — A tabela salarial e cláusulas pecuniárias serão válidas pelo período de um ano, entrando em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos a tabela salarial a partir de 1 de Maio de 2003.

2 a 5 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Trabalho fora do local habitual**

1 e 2 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

3 — Aos trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 49 para alimentação e alojamento.

4 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — € 30,25;  
Almoço ou jantar — € 11,50.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações certas mínimas**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
I	Gerente comercial ..... Chefe de escritório ..... Chefe de departamento, divisão ou serviços ..... Tesoureiro ..... Analista de sistemas ..... Programador (de computadores) ..... Contabilista ..... Técnico de contas ..... Encarregado geral de armazém ..... Óptico-optometrista .....	804
II	Caixeiro oficial-encarregado ou chefe de secção ..... Chefe de secção (escritório) ..... Chefe de vendas ..... Encarregado de armazém ..... Chefe de compras ..... Guarda-livros ..... Programador mecanográfico ..... Contactologista ou técnico de lentes de contacto .....	748
III	Inspector de vendas ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Subchefe de secção ..... Secretário de direcção ..... Técnico de óptica ocular ..... Operador de computador .....	705
IV	Primeiro-escriturário ..... Primeiro-caixeiro ..... Primeiro-oficial ..... Prospector de vendas ..... Caixeiro-viajante ..... Caixeiro de praça ..... Caixa de escritório ..... Fiel de armazém ..... Cobrador ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Motorista de pesados ..... Operador mecanográfico .....	677

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
V	Segundo-caixeiro ..... Segundo-escriturário ..... Segundo-oficial ..... Demonstrador ..... Propagandista ..... Motorista de ligeiros ..... Conferente ..... Perfurador-verificador ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Recepcionista .....	632
VI	Terceiro-caixeiro ..... Terceiro-escriturário ..... Terceiro-oficial ..... Telefonista ..... Contínuo ..... Porteiro ..... Guarda ..... Caixa de balcão ..... Servente ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Ajudante de motorista .....	586
VII (a)	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Oficial-ajudante do 2.º ano ..... Servente de limpeza (a) .....	456
VIII	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Oficial-ajudante do 1.º ano .....	383
IX (b)	Paquete ..... Praticante de caixeiro ..... Praticante de armazém ..... Aprendiz de óptica .....	363

(a) Empregado de limpeza — € 2,80/hora.  
(b) Sem prejuízo do salário mínimo nacional, quando seja aplicável.

*Nota.* — As cláusulas e restante matéria não objecto de revisão mantêm-se com a redacção em vigor.

Lisboa, 30 de Maio de 2003.

Pela APFAO — Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica:  
(Assinatura ilegível.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos de São Miguel e Santa Maria;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Julho de 2003.

Depositado em 18 de Setembro de 2003, a fl. 42 do livro n.º 10, com o n.º 293/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

**CAPÍTULO I**

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

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

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

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

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 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, decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

**CAPÍTULO II**

**SECÇÃO I**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Classificação profissional**

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

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Condições mínimas gerais de admissão**

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

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

- c) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

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

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

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

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

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

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Estágio ou acesso**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12 — Aos trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário, o clube/SAD atribuirá a categoria de escriturário 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-escriturário ou três anos, conforme tenham ou não o 12.º ano ou cursos de formação oficial ou oficializados; ou
- c) Quando possuírem os seguintes conhecimentos ou habilitações:

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

Ponto único. Esta reclassificação terá efeitos imediatos à data de 1 de Janeiro de 2001.

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

14 — Os costureiros logo que completem cinco anos de permanência na categoria ingressarão automaticamente na categoria de costureiro especializado.

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

- a) Quando exerça ou venha a exercer funções de primeiro-caixeiro no clube ou SAD há pelo menos seis anos ou três anos, conforme tenha ou não o 12.º ano, ou possuir as seguintes habilitações:
  - 1) 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
  - 2) Possuir o curso básico (9.º ano) ou habilitações equivalentes, ou curso técnico-profissional, ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão;
- b) Quando 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.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Promoções

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

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo o disposto no número seguinte, a admissão dos trabalhadores é feita a título experimental pelo período de quarenta e cinco 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 níveis I e II, inclusive, do enquadramento profissional dos trabalhadores administrativos, as dos níveis I e II dos trabalhadores de apoio e produção e as dos níveis I e II dos trabalhadores do bingo.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Trajos de trabalho

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

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

## SECÇÃO II

### Quadros e acessos

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Dotações e densidades

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

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Quadros de pessoal

1 — A organização do quadro de pessoal do sector do bingo é da competência da entidade patronal e está sujeita à aprovação da IGJ.

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

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e da 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 aqueles com mais de 45 anos de idade, de dois em dois anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;
- j) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;
- k) Cumprir a lei relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;
- l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder 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) Cumprir as disposições legalmente determinadas pela IGJ.

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e da 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 da 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 as demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o clube;

- g) Dar conhecimento ao clube, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade ao clube, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua actividade;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo clube;
- l) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- m) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente, frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;
- n) No que respeita aos trabalhadores do bingo, cumprir as disposições legais e regulamentares e as circulares e instruções da IGJ que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 do mês seguinte, das verbas

correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar com vista ao despedimento

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

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

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

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

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

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

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a

decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

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

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

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva na pendência de 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 a actividades que compreendam o exercício dessas funções.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na

alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Registo 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.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

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

## CAPÍTULO IV

### Duração do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Competência da entidade patronal

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

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

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

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

5 — Sempre que o trabalho suplementar seja realizado em sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei para o trabalho suplementar, a descansar nos dias úteis seguintes àqueles em que o trabalho suplementar foi realizado.

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

7 — Sem prejuízo de regimes e ou 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.<sup>a</sup> hora efectiva e antes da última hora efectiva de cada turno.

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.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial aquele que é prestado nas condições e nos 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 vinte horas semanais.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Proibição de alteração do horário**

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

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

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

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

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

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal dos trabalhadores do bingo

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

2 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

2 — São feriados obrigatórios:

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Funcionamento dos bingos nos feriados

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

2 — Sempre que a IGJ a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo encerrará no dia 24 de Dezembro até às 20 horas, ou horário mais favorável para os trabalhadores e 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 rela-

tivamente a cada feriado, se funcionará ou encerrará naquele dia.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

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

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

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

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

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

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de:

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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

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

4 — Na marcação das férias, os períodos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternada-

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

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

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

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

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Retribuição das férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem

em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Momento do pagamento

O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e é pagável imediatamente antes do seu início ou no início do 1.º período das mesmas, quando interpoladas.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento pos-

teriores, desde que seja feita prova de que o trabalho prestado foi remunerado.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Definição

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

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

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

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação de faltas

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

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 54.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o respectivo subsídio da segurança social, salvo o disposto na cláusula 95.<sup>a</sup>;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

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

Dias completos:

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

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

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

#### SECÇÃO IV

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe

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

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

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

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

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

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

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Critério de fixação da remuneração

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Remunerações de base

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

2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento mínimo do seu salário real, nunca inferior a 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 2003 não pode ser inferior a € 13,50, valor não sujeito a arredondamento.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

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

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 5% do montante estabelecido no nível XIV da tabela de remunerações mínimas constante do anexo II, arredondado para os 50 centimos do euro imediatamente superior, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Também se considera que, a partir desta negociação (2002), inclusive, 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 o efeito de diuturnidades.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de € 5,70 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 pequeno-almoço, lanche ou ceia simples, conforme o seu horário de trabalho.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Objectos partidos

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Objectos perdidos

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Prémio de produtividade e sua atribuição

1 — Os clubes atribuirão um prémio de produtividade e ou assiduidade aos trabalhadores de sala de jogo e de 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 disso 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 ao regulamento só será possível se os sindicatos a aceitarem, ou mais de 64% 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.<sup>a</sup>

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

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Caducidade

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Reforma por velhice

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

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

2 — Logo que o trabalhador atinja 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao

regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

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

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

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provação 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 da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

- m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Meio de verificar a justa causa

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Providência cautelar da suspensão do despedimento

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

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

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

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

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

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Justa causa

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

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

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

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

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Indemnização devida ao trabalhador**

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário**

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

### CAPÍTULO VIII

#### **Regalias sociais**

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

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

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, o clube ou SAD pagará aos trabalhadores abrangidos por este CCT um complemento destinado a repor a retribuição líquida do trabalhador no nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.

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

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

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

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

O clube ou SAD assegurará aos trabalhadores o recebimento do montante correspondente à sua retribuição

por inteiro durante o período de incapacidade temporária quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Complemento de reforma

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

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

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

- 1) A uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- 2) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- 3) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado pela prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1;
- 4) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- 5) Em caso de aborto, a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- 6) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

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 ter-

mos do n.º 1 da cláusula 98.<sup>a</sup>, ressalvado o disposto no n.º 6 dessa cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
  - b) Morte da mãe;
  - c) Decisão conjunta dos pais;
- 2) No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias;
  - 3) A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

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

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

- 1) Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade;
- 2) Considera-se deficiência aquela que resulte de um atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança;
- 3) O disposto no n.º 1 é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e amamentação

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 um ano;
- 4) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;
- 5) O direito à dispensa do trabalho nos termos do presente artigo efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

## Cláusula 102.<sup>a</sup>

### Dispensa de trabalho nocturno

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

- 1) As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:
  - a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
  - b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
  - c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- 2) Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível;
- 3) As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

## Cláusula 103.<sup>a</sup>

### Protecção de despedimento

1 — A cessão do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes promovida pela entidade empregadora carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 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 de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não será decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação do motivo justificado.

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

8 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa, à reintegração, a uma indemnização no dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

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

## Cláusula 104.<sup>a</sup>

### Trabalhadores-estudantes

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

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

## Cláusula 105.<sup>a</sup>

### Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomarará o seu lugar no clube ou SAD com a categoria e retribuição que lhe caberia como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

## CAPÍTULO X

### Refeições e deslocações

## Cláusula 106.<sup>a</sup>

### Refeições

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

2 — O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas no valor de € 21,20. Este valor será, porém, de € 6 se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, ambos por arredondamento.

3 — O trabalhador terá direito a € 3,60 para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal, sem arredondamento.

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

### Cláusula 107.<sup>a</sup>

#### Alojamento e deslocação no continente

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

- A um subsídio de deslocação no montante de € 11,40, na sequência de pernoita determinada pelo clube, sem arredondamento;
- À dormida, contra factura, desde que o clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

### Cláusula 108.<sup>a</sup>

#### Deslocações fora do continente — Alojamento e refeição

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

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

- a) Ao valor de € 24,80 diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arredondamento;
- b) À dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar) contra a apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

### Cláusula 109.<sup>a</sup>

#### Ocorrência durante as deslocações

1 — Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa do clube, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional ou de 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 à 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) À viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem o represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos e como condição necessária para o tratamento.

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

## CAPÍTULO XI

### Actividade sindical

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior de 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 de clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

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

1 — Os membros dos corpos gerentes de 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 hora para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

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

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

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião dos trabalhadores

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

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por 113 ou 50 trabalhadores ou pela comissão sindical ou intersindical do clube.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

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

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

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

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Com a entrada em vigor do presente CCT, é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da Liga e dois representantes dos sindicatos, que deverão ser indicados até 30 dias contados a partir 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, consoante da convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

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

5 — As deliberações deverão constar da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

6 — A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito de voto, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

## ANEXO I

### Profissões e categorias profissionais

#### Grupo I

##### Trabalhadores administrativos

*Monitor desportivo.* — É o trabalhador que ensina um conjunto de exercícios fundamentais para o desenvolvimento psicomotor dos alunos, utilizando um programa

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

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

*Analista de funções.* — Reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou os 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, as acções e as tarefas, de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre «o que faz o trabalhador», «como o faz», «por que o faz» e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

*Analista de informática ou de sistemas informáticos.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a 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 ordinoграмas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar de 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 ou analista de sistemas.

*Arquivista de informática.* — Classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática; classifica e cataloga suportes (cartões, fitas, discos e *cassettes*), programas, *dossiers* de análise e outros de acordo com o conteúdo, a finalidade do programa e a 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 de 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 ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

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

*Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e tesoureiro:*

- 1) Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou nos vários departamentos do clube, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e os fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes;
- 2) As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

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

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

*Contabilista/técnico de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre proble-

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

*Controlador de informática de 1.ª e de 2.ª e estagiário.* — Controla os documentos de 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 de base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e à informação de datas para o processamento; indica as datas da entrega dos documentos de base para o registo e a verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da quantidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

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

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

*Director-geral, director executivo, director de serviços e 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, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube, SAD ou Liga de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira a exercer e verificação dos custos.

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

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

*Documentalista.* — Organiza o núcleo de 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, a compilação, a codificação e o tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros elementos pelos diversos sectores do clube; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação.

*Escriturário de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª e estagiário:*

- 1) Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos, executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a 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 ao serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e as 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 os registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena

e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório;

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

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

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

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

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

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

*Operador de computador de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a exercer; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões de suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes, magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes tra-

balhos. 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 ou operador de material periférico.

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

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

*Operador de telex em línguas estrangeiras e em língua portuguesa.* — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço. É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

*Planeador de informática de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros materiais necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos meios. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

*Programador de informática ou de redes informáticas.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Grupo II

### Telefonistas

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

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

## Grupo III

### Cobreadores

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

## Grupo IV

### Trabalhadores auxiliares

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

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

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

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

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

## Grupo V

### Serviço de apoio, produção e outros

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

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

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

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

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

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

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos em madeira, incluindo os res-

pectivos acabamentos no banco da oficina do clube, utilizando maquinaria apropriada. Pode montar e construir utensílios e cofragens. Repara ou constrói móveis de madeira existentes ou destinados ao clube.

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

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

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

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

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

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

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

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

*Encadernador.* — Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se divide o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; empasta, faz o lombo, acerta as margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas, e confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação. Dá

às peles diferentes tonalidades e efeitos; brune encadernações com forros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Grupo VI

##### Sector do bingo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO II

### Enquadramento profissional

#### 1 — Trabalhadores administrativos, do bingo e de produção

Nível	Profissões e categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Director-geral ..... Director executivo ..... Secretário-geral ..... Director desportivo .....	1 057
II	Analista de informática ..... Contabilista/técnico de contas ..... Director de serviços ..... Secretário permanente ..... Secretário-geral-ajunto ..... Director financeiro .....	912
III	Chefe de sala ..... Chefe de serviços de instalações e obras ...	883
IV	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de escritório/tesoureiro ..... Chefe de serviços ..... Inspector administrativo ..... Programador de informática ..... Secretário desportivo/secretário técnico ... Técnico de <i>marketing</i> e publicidade ..... Técnico desportivo .....	786
V	Analista de funções ..... Chefe de secção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Guarda-livros ..... Secretário administrativo ..... Secretário de direcção .....	687
VI	Chefe de equipa/supervisor ..... Técnico de instalações eléctricas .....	664
VII	Subchefe de secção ..... Escriturário principal ..... Caixeiro principal ..... Técnico administrativo do <i>bingo</i> ..... Chefe de sector ..... Documentalista ..... Planeador de informática de 1. <sup>a</sup> ..... Tradutor ..... Monitor desportivo .....	662
VIII	Adjunto de chefe de sala ..... Chefe de bar .....	635
IX	Coordenador de 1. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro ..... Electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Encarregado de refeitório ..... Motorista .....	558

Nível	Profissões e categoria profissional	Remuneração (euros)
X	Arquivista de informática ..... Caixa ..... Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador de computador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup> ... Recepcionista ..... Planeador de informática de 2. <sup>a</sup> ..... Primeiro-escriturário ..... Primeiro-caixeiro ..... Vendedor de publicidade .....	552
XI	Adjunto de chefe de bar ..... Chefe de mesa .....	529
XII	Segundo-caixeiro ..... Segundo-escriturário ..... Adjunto de chefe de mesa do <i>bingo</i> ..... Caixa fixo do <i>bingo</i> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Controlador de informática de 1. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro especializado ..... Estagiário (planeador informático) ..... Estenodactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador de computador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas auxiliares de 2. <sup>a</sup> ... Operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de telex em língua estrangeira ..... Telefonista-recepcionista .....	497
XIII	Coordenador de 2. <sup>a</sup> ..... Chefe de serviços auxiliares ..... Electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Encadernador .....	492
XIV	Terceiro-escriturário ..... Terceiro-caixeiro ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Chefe de trabalhadores auxiliares ..... Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro ..... Estagiário (operador de computador) ... Estagiário (operador de máquinas auxiliares) Operador de registo de dados de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de telex em língua portuguesa ..... Trabalhador dos serviços externos .....	458
XV	Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Costureiro especializado ..... Empregado de armazém ..... Jardineiro ..... Pedreiro ..... Picheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Sapateiro ..... Serralheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro da construção civil ..... Trolha de 1. <sup>a</sup> .....	446
XVI	Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Dactilógrafo de 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário (cont. informática) ..... Estagiário (cont.) ..... Estagiário (operador de registo de dados) Estagiário (recepcionista) ..... Estagiário de 2. <sup>o</sup> ano (escriturário) ..... Guarda de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de artigos desportivos ..... Porteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Roupeiro ..... Trabalhador de serviços externos do 1. <sup>o</sup> ano	428
XVII	Ajudante de cozinheiro ..... Ajudante de fogoeiro .....	421

Nível	Profissões e categoria profissional	Remuneração (euros)
XVIII	Caixa auxiliar volante do <i>bingo</i> .....	413
	Contínuo do <i>bingo</i> .....	
	Contínuo de 2. <sup>a</sup> .....	
	Controlador de entradas .....	
	Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Empregado de bar de 2. <sup>a</sup> .....	
	Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> .....	
	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (esc.) .....	
	Guarda de 2. <sup>a</sup> .....	
	Porteiro de 2. <sup>a</sup> .....	
Porteiro do <i>bingo</i> .....		
XIX	Ajudante de electricista .....	403
	Costureiro .....	
	Operador de máquinas de lavandaria .....	
	Trolha de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pedreiro de 2. <sup>a</sup> .....	
Trabalhador de limpeza .....		
XX	Ajudante de jardineiro .....	391
	Ajudante de sapateiro .....	
	Auxiliar de manutenção .....	
	Empregado de copa do <i>bingo</i> .....	
Servente de cozinha .....		
XXI	Caixa volante do 1. <sup>o</sup> ano do <i>bingo</i> .....	378
	Controlador de entradas do 1. <sup>o</sup> ano do <i>bingo</i> .....	
	Porteiro do 1. <sup>o</sup> ano do <i>bingo</i> .....	
	Contínuo do 1. <sup>o</sup> ano .....	
XXII	Paquete de 17 anos .....	311
XXIII	Paquete de 16 anos .....	309
XXIV	Aprendiz .....	301

## Artigo 2.<sup>o</sup>

### IRCT em vigor

*(Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção.)*

Porto, 26 de Maio de 2003.

Pela Liga de Clubes de Futebol Profissional:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

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

- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 7 de Agosto de 2003. — Pela Direcção Nacional, *Paula Farinha*.

Entrado em 18 de Agosto de 2003.

Depositado em 22 de Setembro de 2003, a fl. 43 do livro n.º 10, com o n.º 296/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### ACT entre a EDP Distribuição Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP e o SINDEL — Sind. Nacional da Energia e outros — Alteração salarial e outras.

Entre as entidades a seguir identificadas é estabelecido acordo relativo à revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária que integram o anexo v do ACT/EDP, a aplicar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003, conforme documento anexo. Empresas do Grupo EDP:

EDP Distribuição Energia, S. A.;  
EDP — Gestão da Produção de Energia, S. A. <sup>(1)</sup>,  
por si e em representação de:

- CPPE — Companhia Portuguesa de Produção de Electricidade, S. A.;
- EDP Produção EM — Engenharia e Manutenção, S. A. <sup>(2)</sup>;
- HDN — Energia do Norte, S. A.;
- HIDROCENEL — Energia do Centro, S. A.;
- EDP Cogeração — Produção de Electricidade e Calor, S. A.;
- TER — Termoeléctrica do Ribatejo, S. A.;
- ENERNOVA — Novas Energias, S. A.;
- HIDROEM — Gestão, Operação e Manutenção de Centrais Eléctricas, S. A. <sup>(3)</sup>;

EDP Valor — Gestão Integrada de Serviços, S. A. <sup>(4)</sup>, por si e em representação de:

- SÁVIDA — Medicina Apoiada, S. A.;
- MRH — Mudança e Recursos Humanos, S. A.;
- EDP Imobiliária, S. A.;
- EDP — Serviços de Gestão de Frotas, Instalações e Logística, S. A.;

EDP Energia, S. A.;  
 LABELLEC — Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, S. A.;  
 EDP Águas — Gestão de Águas e Saneamento, S. A.;  
 REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A.

(<sup>1</sup>) Adesão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2001.

(<sup>2</sup>) Entidade resultante da redenominação da PROET — Projectos, Engenharia e Tecnologia, S. A.

(<sup>3</sup>) Adesão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2002.

(<sup>4</sup>) Adesão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2002.

## ANEXO V

### Retribuição de trabalho

(cláusula 53.ª do ACT)

#### Artigo 1.º

2 — A tabela de remunerações base para trabalho a tempo inteiro é a seguinte:

Base de remuneração	Remuneração (em euros)
01 .....	622
02 .....	656
03 .....	698
04 .....	742
05 .....	792
06 .....	836
07 .....	893
08 .....	947
09 .....	1 019
10 .....	1 096
11 .....	1 178
12 .....	1 265
13 .....	1 352
14 .....	1 436
15 .....	1 528
16 .....	1 613
17 .....	1 700
18 .....	1 787
19 .....	1 872
20 .....	1 962
21 .....	2 047
22 .....	2 133

Letras	Remuneração (em euros)
C .....	1 386
D .....	1 490
E .....	1 593
F .....	1 700
G .....	1 802
H .....	1 922
I .....	2 039
J .....	2 158
K .....	2 276
L .....	2 394
M .....	2 513
N .....	2 651
O .....	2 788
P .....	2 926
Q .....	3 064

#### Artigo 2.º

2 — O valor da anuidade, para trabalhadores a tempo inteiro, é de € 9,56.

#### Artigo 4.º

O valor do subsídio de alimentação é de € 8,50.

#### Artigo 5.º

O prémio de condução tem o valor de € 2,31 e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

#### Artigo 7.º

$$Si = 0,0125 R + KRb$$

em que:

R tem o valor de € 1625 e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

#### Artigo 10.º

1 — A remuneração por prática do regime de turnos processa-se através de um subsídio mensal, com os seguintes valores:

Regime de três turnos com folgas rotativas — 23,5% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de € 296,01 e mínimo de € 207,20;

Regime de três turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo — 13,5% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de € 148,16 e mínimo de € 103,76;

Regime de dois turnos com folgas rotativas — 21% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de € 207,20 e mínimo de € 145,14;

Regime de dois turnos com folgas fixas — 11% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de € 88,86 e mínimo de € 62,40.

#### Artigo 11.º

A remuneração por prática do regime de folgas rotativas processa-se através de um subsídio mensal com os seguintes valores:

Primeira modalidade — 8,5% da remuneração normal, com os valores máximo de € 88,86 e mínimo de € 62,40;

Segunda modalidade — 13,5% da remuneração normal, com os valores máximo de € 148,16 e mínimo de € 103,76;

Terceira modalidade — 18,5% da remuneração normal, com os valores máximo de € 207,20 e mínimo de € 145,14.

Lisboa, 14 de Maio de 2003.

Pelas Empresas Outorgantes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Energia:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação de:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;  
SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins;  
SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas;

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIO — Confederação Nacional dos Sindicatos de Quadros, por si e em representação de:

SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos;  
SNAO — Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
SE — Sindicato dos Economistas;  
SICONT — Sindicato dos Contabilistas;  
MENSIO — Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos da Indústria e Serviços;  
SENSIO — Sindicato de Quadros;

(Assinatura ilegível.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SOEMMM — Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETN — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SISE — Sindicato Independente do Sector Energético:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SATAE — Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Setembro de 2003.

Depositado em 17 de Setembro de 2003, a fl. 42 do livro n.º 10, com o n.º 289/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **ACT entre a EDP Distribuição — Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP e a ASOSI — Assoc. Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações — Alteração salarial e outras.**

Entre as entidades a seguir identificadas é estabelecido acordo relativo à revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária que integram o anexo v do ACT/EDP, a aplicar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003, conforme documento anexo.

Empresas do Grupo EDP:

EDP Distribuição Energia, S. A.;

EDP — Gestão da Produção de Energia, S. A. (1), por si e em representação de:

CPPE — Companhia Portuguesa de Produção de Electricidade, S. A.;

EDP Produção EM — Engenharia e Manutenção, S. A. (2);

HDN — Energia do Norte, S. A.;

HIDROCENEL — Energia do Centro, S. A.;

EDP Cogeração — Produção de Electricidade e Calor, S. A.;

TER — Termoelétrica do Ribatejo, S. A.;

ENERNOVA — Novas Energias, S. A.;

HIDROEM — Gestão, Operação e Manutenção de Centrais Eléctricas, S. A. (3);

EDP Valor — Gestão Integrada de Serviços, S. A. (4), por si e em representação de:

SÁVIDA — Medicina Apoiada, S. A.;

MRH — Mudança e Recursos Humanos, S. A.;

EDP Imobiliária, S. A.;

EDP — Serviços de Gestão de Frotas, Instalações e Logística, S. A.;

EDP Energia, S. A.;

LABELEC Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, S. A.;

EDP Águas — Gestão de Águas e Saneamento, S. A.;

REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A.

(1) Adesão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2001.

(2) Entidade resultante da redenominação da PROET — Projectos, Engenharia e Tecnologia, S. A.

(3) Adesão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2002.

(4) Adesão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2002.

Lisboa, 14 de Maio de 2003.

Pelas Empresas Outorgantes:

(Assinatura ilegível.)

Pela ASOSI — Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações:

(Assinaturas ilegíveis.)

### **ANEXO V**

#### **Retribuição de trabalho**

(cláusula 53.ª do ACT)

#### Artigo 1.º

2 — A tabela de remunerações base para trabalho a tempo inteiro é a seguinte:

Base de remuneração	Remuneração (em euros)
01 .....	622
02 .....	656
03 .....	698
04 .....	742
05 .....	792
06 .....	836
07 .....	893
08 .....	947
09 .....	1 019
10 .....	1 096
11 .....	1 178

Base de remuneração	Remuneração (em euros)
12 .....	1 265
13 .....	1 352
14 .....	1 436
16 .....	1 528
16 .....	1 613
17 .....	1 700
18 .....	1 787
19 .....	1 872
20 .....	1 962
21 .....	2 047
22 .....	2 133

Letras	Remuneração (em euros)
C .....	1 386
D .....	1 490
E .....	1 593
F .....	1 700
G .....	1 802
H .....	1 922
I .....	2 039
J .....	2 158
K .....	2 276
L .....	2 394
M .....	2 513
N .....	2 651
O .....	2 788
P .....	2 926
Q .....	3 064

#### Artigo 2.º

2 — O valor da anuidade, para trabalhadores a tempo inteiro, é de € 9,56.

#### Artigo 4.º

O valor do subsídio de alimentação é de € 8,50.

#### Artigo 5.º

O prémio de condução tem o valor de € 2,31 e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

#### Artigo 7.º

$$Si = 0,0125 R + K Rb$$

em que:

*R* tem o valor de € 1625 e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

#### Artigo 10.º

1 — A remuneração por prática do regime de turnos processa-se através de um subsídio mensal, com os seguintes valores:

Regime de três turnos com folgas rotativas — 23,5% da remuneração normal do traba-

lhador, com os valores máximo de € 296,01 e mínimo de € 207,20;

Regime de três turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo — 13,5% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de € 148,16 e mínimo de € 103,76;

Regime de dois turnos com folgas rotativas — 21% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de € 207,20 e mínimo de € 145,14;

Regime de dois turnos com folgas fixas — 11% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de € 88,86 e mínimo de € 62,40.

#### Artigo 11.º

A remuneração por prática do regime de folgas rotativas processa-se através de um subsídio mensal com os seguintes valores:

Primeira modalidade — 8,5% da remuneração normal, com os valores máximo de € 88,86 e mínimo de € 62,40;

Segunda modalidade — 13,5% da remuneração normal, com os valores máximo de € 148,16 e mínimo de € 103,76;

Terceira modalidade — 18,5% da remuneração normal, com os valores máximo de € 207,20 e mínimo de € 145,14.

Entrado em 16 de Setembro de 2003.

Depositado em 17 de Setembro de 2003, a fl. 42 do livro n.º 10, com o n.º 290/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### **ACT entre a EDP Distribuição Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP e a FSTIEP — Feder. dos Sind. das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

Entre as entidades a seguir identificadas é estabelecido acordo relativo à revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária que integram o anexo v do ACT/EDP, a aplicar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003, conforme documento anexo.

Empresas do Grupo EDP:

EDP Distribuição Energia, S. A.;  
EDP — Gestão da Produção de Energia, S. A. (1),  
por si e em representação de:

CPPE — Companhia Portuguesa de Produção de Electricidade, S. A.;

EDP Produção EM — Engenharia e Manutenção, S. A. (2);

HDN — Energia do Norte, S. A.;

HIDROCENEL — Energia do Centro, S. A.;

EDP Cogeração — Produção de Electricidade e Calor, S. A.;

TER — Termoeléctrica do Ribatejo, S. A.;

ENERNOVA — Novas Energias, S. A.;

HIDROEM — Gestão, Operação e Manutenção de Centrais Eléctricas, S. A. <sup>(3)</sup>;

EDP Valor — Gestão Integrada de Serviços, S. A. <sup>(4)</sup>, por si e em representação de:

SÁVIDA — Medicina Apoiada, S. A.;  
MRH — Mudança e Recursos Humanos, S. A.;  
EDP Imobiliária, S. A.;  
EDP — Serviços de Gestão de Frotas, Instalações e Logística, S. A.;

EDP Energia, S. A.;  
LABLEC — Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, S. A.;  
EDP Águas — Gestão de Águas e Saneamento, S. A.;  
REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A.

<sup>(1)</sup> Adesão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2001.

<sup>(2)</sup> Entidade resultante da redenominação da PROET — Projectos, Engenharia e Tecnologia, S. A.

<sup>(3)</sup> Adesão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2002.

<sup>(4)</sup> Adesão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2002.

**ANEXO V**

**Retribuição de trabalho**

(cláusula 53.ª do ACT)

**Artigo 1.º**

2 — A tabela de remunerações base para trabalho a tempo inteiro é a seguinte:

Base de remuneração	Remuneração (em euros)
01 .....	622
02 .....	656
03 .....	698
04 .....	742
05 .....	792
06 .....	836
07 .....	893
08 .....	947
09 .....	1 019
10 .....	1 096
11 .....	1 178
12 .....	1 265
13 .....	1 352
14 .....	1 436
15 .....	1 528
16 .....	1 613
17 .....	1 700
18 .....	1 787
19 .....	1 872
20 .....	1 962
21 .....	2 047
22 .....	2 133

Letras	Remuneração (em euros)
C .....	1 386
D .....	1 490
E .....	1 593
F .....	1 700
G .....	1 802

Letras	Remuneração (em euros)
H .....	1 922
I .....	2 039
J .....	2 158
K .....	2 276
L .....	2 394
M .....	2 513
N .....	2 651
O .....	2 788
P .....	2 926
Q .....	3 064

**Artigo 2.º**

2 — O valor da anuidade, para trabalhadores a tempo inteiro, é de € 9,56.

**Artigo 4.º**

O valor do subsídio de alimentação é de € 8,50.

**Artigo 5.º**

O prémio de condução tem o valor de € 2,31 e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

**Artigo 7.º**

$$Si = 0,0125 R + KRb$$

em que:

R tem o valor de € 1625 e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

**Artigo 10.º**

1 — A remuneração por prática do regime de turnos processa-se através de um subsídio mensal, com os seguintes valores:

Regime de três turnos com folgas rotativas — 23,5 % da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de € 296,01 e mínimo de € 207,20;

Regime de três turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo — 13,5 % da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de € 148,16 e mínimo de € 103,76;

Regime de dois turnos com folgas rotativas — 21 % da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de € 207,20 e mínimo de € 145,14;

Regime de dois turnos com folgas fixas — 11 % da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de € 88,86 e mínimo de € 62,40.

## Artigo 11.º

A remuneração por prática do regime de folgas rotativas processa-se através de um subsídio mensal com os seguintes valores:

Primeira modalidade — 8,5% da remuneração normal, com os valores máximo de € 88,86 e mínimo de € 62,40;

Segunda modalidade — 13,5% da remuneração normal, com os valores máximo de € 148,16 e mínimo de € 103,76;

Terceira modalidade — 18,5% da remuneração normal, com os valores máximo de € 207,20 e mínimo de € 145,14.

Lisboa, 14 de Maio de 2003.

Pelas Empresas Outorgantes:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal, por si e em representação de:

FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;  
FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás;  
FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos;  
Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção;  
FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;  
STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa;  
Sindicato dos Enfermeiros Centro;  
Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;  
Pelo SOTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 16 de Abril de 2003. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

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

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 8 de Maio de 2003. — Pela Direcção Nacional, Paula Farinha.

### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica 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.

Lisboa, 8 de Maio de 2003. — Pela Direcção, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 8 de Maio de 2003. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Entrado em 16 de Setembro de 2003.

Depositado em 17 de Setembro de 2003, a fl. 42 do livro n.º 10, com o n.º 291/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### **Acordo de adesão entre o SERS — Sind. dos Engenheiros da Região Sul e a APIFARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica ao CCT entre a mesma associação patronal e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros.**

A APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e o SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul acordam, nos termos do disposto no artigo 28.º do Decreto-lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na adesão do SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região de Lisboa à revisão do CCTV para a indústria e comércio farmacêutico celebrada entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003.

Lisboa, 7 de Agosto de 2003.

Pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica:

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 5 de Setembro de 2003.

Depositado em 17 de Setembro de 2003, a fl. 42 do livro n.º 10, com o n.º 292/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — CORPOS GERENTES

#### **Sind. dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante — Eleição em 2 de Junho de 2003 para o triénio de 2003-2006.**

##### **Mesa da assembleia geral**

###### Efectivos:

João António da Silva Pintassilgo, sócio n.º 1542, bilhete de identidade n.º 353896, de Lisboa.

Ulisses Gomes Freire, sócio n.º 924, bilhete de identidade n.º 849618, de Lisboa.

Celso Augusto Resina de Quintanilha e Mendonça, sócio n.º 1768, bilhete de identidade n.º 2210531, de Lisboa.

António José Duarte Afonso, sócio n.º 2264, bilhete de identidade n.º 6002125, de Lisboa.

###### Suplentes:

Nélon Manuel Batista dos Anjos, sócio n.º 1804, bilhete de identidade n.º 1272571, de Lisboa.

António José Sereno Morujo, sócio n.º 2285, bilhete de identidade n.º 5357148, de Lisboa.

Domingos Arnaldo Mano Jorge, sócio n.º 2208, bilhete de identidade n.º 5534390, de Lisboa.

##### **Conselho fiscal ou comissão financeira**

###### Efectivos:

Mário Jorge Heitor Júlio, sócio n.º 1880, bilhete de identidade n.º 2169968, de Lisboa.

Henrique Pontes Lopes, sócio n.º 1473, bilhete de identidade n.º 1135836 de Lisboa.

Jorge Manuel dos Prazeres Pereira Juncais, sócio n.º 2463, bilhete de identidade n.º 5664039, de Lisboa.

###### Suplentes:

Abel António dos Santos Virgílio, sócio n.º 1587, bilhete de identidade n.º 370158, de Setúbal.

José Eduardo Paulo dos Santos, sócio n.º 1531, bilhete de identidade n.º 133722, de Lisboa.

##### **Direcção/conselho executivo**

###### Efectivos:

Rogério António Pinto, sócio n.º 1773, bilhete de identidade n.º 2042829, de Lisboa.

Jorge Manuel Barata de Almeida, sócio n.º 2133, bilhete de identidade n.º 5322818, de Lisboa.

Jorge Manuel Trindade Rocha, sócio n.º 1950, bilhete de identidade n.º 4718249, de Lisboa.

Jorge Manuel Ferreira Mendes, sócio n.º 1757, bilhete de identidade n.º 1310897, de Lisboa.

Maria Luísa Batista Cardoso Pereira, sócio n.º 2063, bilhete de identidade n.º 4706258, de Lisboa.

Jorge Manuel Chicho Macedo, sócio n.º 2198, bilhete de identidade n.º 5033086, de Lisboa.

Manuel Aniceto Gonçalves, sócio n.º 1391, bilhete de identidade n.º 325344, de Lisboa.

Rui Fernando Fontinhas Tenera, sócio n.º 2266, bilhete de identidade n.º 6024421, de Lisboa.

Rui Manuel Dias de Sampaio Nunes, sócio n.º 2354, bilhete de identidade n.º 7431687, de Lisboa.

###### Suplentes:

Maria Lúcia Conceição Pacheco Silva, sócio n.º 2187, bilhete de identidade n.º 7224462, de Setúbal.

José António Correia Carvalhal, sócio n.º 1619, bilhete de identidade n.º 11459, de Lisboa.  
António Silva Marques, sócio n.º 1249, bilhete de identidade n.º 725392, de Lisboa.  
António Uriel Paiva de Carvalho, sócio n.º 2398, bilhete de identidade n.º 4248261, de Lisboa.  
Francisco Manuel Nunes Cravo, sócio n.º 1672, bilhete de identidade n.º 624744, de Aveiro.  
Vítor Manuel Martins Alves, sócio n.º 1670, bilhete de identidade n.º 317133, de Lisboa.  
Manuel Paulo Branco Malaquias, sócio n.º 1590, bilhete de identidade n.º 521399, de Lisboa.  
Inácio Lopes Fernandes, sócio n.º 1830, bilhete de identidade n.º 2428805, de Lisboa.  
José Fernandes Maninho, sócio n.º 1654, bilhete de identidade n.º 379407, de Lisboa.  
João António Quaresma Senos, sócio n.º 1910, bilhete de identidade n.º 2204914, de Lisboa.  
João Paulo Gonçalves Pinto Gaspar, sócio n.º 2231, bilhete de identidade n.º 4416651, de Lisboa.  
João Paulo Rico dos Santos, sócio n.º 2362, bilhete de identidade n.º 6190635, de Lisboa.  
Mário da Conceição Certo Simões, sócio n.º 2545, bilhete de identidade n.º 8471418, de Lisboa.

Registados em 11 de Setembro de 2003, sob o n.º 79/2003, a fl. 43 do livro n.º 2.

#### **Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2003, a p. 2125, foram publicados os corpos gerentes do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas. Considerando que a aludida publicação continha algumas incorrecções, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, onde se lê:

#### **«Mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais**

Efectivos:

.....  
Vice-presidente — Vasco Rui Pinheiro Machado Santos, sócio n.º 13 780, do Banco Comercial Português.»

deve ler-se:

#### **«Mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais**

Efectivos:

.....  
Vice-presidente — Vasco Rui Pinheiro Machado Santos, sócio n.º 13 780, da Caixa Geral de Depósitos.»

E onde se lê:

#### **«Direcção**

Vogais efectivos:

Delmiro Manuel de Sousa Carreira, sócio n.º 6359, do Banco Mello.  
Viriato Augusto Baptista, sócio n.º 23 647, do Banco Pinto & Sotto Mayor.  
Maria Teresa Seabra Rangel A. Resende Sousa, sócia n.º 14 606, do Banco Pinto & Sotto Mayor.»

deve ler-se:

#### **«Direcção**

Vogais efectivos:

Delmiro Manuel de Sousa Carreira, sócio n.º 6359, do Banco Comercial Português.  
Viriato Augusto Baptista, sócio n.º 23 647 do Banco Comercial Português.  
Maria Teresa Seabra Rangel Andrade, sócia n.º 14 606 do Banco Comercial Português.»