REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

Terça-feira, 1 de Agosto de 2000

III

Série

Número

15

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão do CCT entre a APAN-Assoc. de Agentes de Navegação e o SIMAMEVIP - Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - Alteração Salarial e Outras. 2

Portaria de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Armazéns do Distrito do Funchal - Revisão Salarial. 2

Aviso para PE do ACT entre várias Instituições de Crédito e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas-Alteração Salarial e Outras. 3

Aviso para PE do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros. 3

Aviso para PE do Acordo Colectivo de Trabalho entre a NOVAPISTA-Ampliação do Aeroporto do Funchal, ACE, a Nova Gare e o Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira. 3

Convenções Colectivas de Trabalho:

ACT entre várias Instituições de Crédito e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas-Alteração Salarial e Outras. 3

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros. 8

Acordo Colectivo de Trabalho entre a NOVAPISTA-Ampliação do Aeroporto do Funchal, ACE, a Nova Gare e o Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira. 36

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

Secretariado Regional:

Sindicato dos trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa. 37

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Portarias de Extensão

Portaria de Extensão do CCT entre a APAN-Assoc. de Agentes de Navegação e o SIMAMEVIP - Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - Alteração Salarial e Outras.

Na I Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 22, de 15 de Junho de 2000, foi publicada e posteriormente transcrita na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 14, de 17 de Julho de 2000, a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 14, de 17 de Julho de 2000, não tendo sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) e do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a APAN-Assoc. de Agentes de Navegação e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca-Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE, I Série, n.º 22, de 15 de Junho de 2000, e transcrito no JORAM, III Série, n.º 14, de 17 de Julho de 2000, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidade patronais, não filiadas nas associações patronais outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;

b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, das profissões e categorias previstas, ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes.

Artigo 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2000.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Agosto de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Armazéns do Distrito do Funchal - Revisão Salarial.

No JORAM, n.º 14, III Série, de 17 de Julho de 2000, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a mencionada convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e atentos ao interesse social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5, do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, n.º 14, III Série, de 17 de Julho de 2000, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados:

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, e do n.º 1 do art.º 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) o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Armazéns do Distrito do Funchal-Revisão Salarial, publicado no JORAM, n.º 14, III Série, de 17 de Julho de 2000, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção, exerçam a actividade económica abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;

b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados na associação sindical signatária, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2000.

2 - Os encargos salariais resultantes da retroactividade consagrada podem ser satisfeitas em prestações iguais e mensais, no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Agosto de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do ACT entre várias Instituições de Crédito e o Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas-Alteração Salarial e Outras.

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão do ACT, mencionado em título, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 25, de 8 de Julho de 2000 e transcrito neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da supracitada convenção extensivas na Região Autónoma da Madeira, aos trabalhadores das profissões e categorias previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes, ao serviço das empresas signatárias, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias, filiados ou não nos sindicatos outorgantes, ao serviço das restantes empresas do sector , não subscritoras do referido ACT.

Nos termos da lei, podem os interessados deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 21 de Julho de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros.

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva referida em epígrafe, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 25, de 8 de Julho de 2000 e transcrita neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não na associação patronal signatária, que exerçam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Nos termos da lei, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, no prazo de quinze dias a contar da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 21 de Julho de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do Acordo Colectivo de Trabalho entre a NOVAPISTA-Ampliação do Aeroporto do Funchal, ACE, a Nova Gare e o Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 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 da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão do ACT mencionado em título e nesta data publicado.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da supracitada convenção extensivas, na Região Autónoma da Madeira, aos trabalhadores da profissão e categoria prevista não filiados na associação sindical outorgante, ao serviço das empresas signatárias, bem como aos trabalhadores da mesma profissão e categoria, filiados ou não no sindicato outorgante, ao serviço das restantes empresas do sector, não subscritoras do referido ACT.

Nos termos da lei, podem os interessados deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 20 de Julho de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho

ACT entre várias Instituições de Crédito e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas-Alteração Salarial e Outras.

Entre as Instituições de Crédito abaixo signatárias, por um lado, e por outro, os sindicatos dos bancários também abaixo signatários foi acordado:

1 - Alterar os n.ºs 4 e 6 da cláusula 106.ª, o n.º 1 da cláusula 154.ª e os anexos II e VI do ACTV do sector bancário nos exactos termos do texto em anexo, que vai ser assinado pelas partes, o qual:

a) Faz parte integrante desta acta;
b) Substitui e revoga as correspondentes cláusulas e anexos do anterior ACTV, o qual com as alterações resultantes da revisão agora concluída, na sua nova redacção, se considera globalmente mais favorável;
c) Vai ser enviado para depósito no Ministério do Trabalho e da Solidariedade e publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

2 - Mais acordaram que:

a) De acordo com a cláusula 3.ª, n.º 5, do ACTV, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2000 a tabela salarial e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo;

b) Os subsídios indexados à tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária, são arredondados para os seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho,(cláusula 38.ª, n.º 9) - 23 100 000$;

Subsídio de Almoço, (cláusula 104.ª, n.º 1) - 1 400$/dia;

Diuturnidades, [cláusula 105.ª , n.º 1, alínea a)] - 6320$/cada;

Imdemnização por morte/acidente em viagem, (cláusula 106.ª, n.º 10) - 23 100 000$;

Acréscimo a título de falhas:

21 000$/mês(claúsula 107.ª, n.ª 1);
1 040$/dia (claúsula 107.ª, n.º 6);

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pelas cláusulas 61.ª e 108.ª, n.º1 - 74 950$/mês;
Subsídio a trabalhador-estudante, (cláusula 112.ª, n.º 3)- 3000$/mês;
Subsídio infantil, (cláusula 148.ª, n.º 1) - 3 900$/mês;
Subsídio de estudo, (cláusula 149.ª, n.º 1):

a) 4 350$/trimestre;
b) 6 150$/trimestre;
c) 7 650$/trimestre;
d) 9 300$/trimestre;
e) 10 650$/trimestre.

c) São os seguintes os valores arredondados das pensões de sobrevivência, resultantes da aplicação da alínea b) do n.º 1 da cláusula 142.ª:

Nível	Valor
18	170 300$00
17	154 000$00
16	143 300$00
15	132 000$00
14	120 500$00
13	109 350$00
12	100 100$00
11	92 250$00
10	82 500$00
9	75 700$00
8	68 550$00
7	63 800$00
6	63 800$00
5	63 800$00
4	63 800$00
3	63 800$00
2	63 800$00
1	63 800$00

d) Se mantém em vigor todo o restante clausulado e todas as ressalvas feitas relativamente ao ACTV para o sector bancário, publicado integralmente no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações e ressalvas publicadas na 1.ª Série do mesmo Boletim, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 41, de 8 de Novembro de 1995, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 5, de 8 de Fevereiro de 1996, e 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998 (SBC), 24, de 29 de Junho de 1998 (SBN E SBSI), e 24, de 29 de Junho de 1999.

Lisboa,10 de Fevereiro de 2000.

Pelo grupo negociador, em representação de Argentaria, Caja Postal y Banco Hipotecário, Banco Comercial dos Açores, Banco BPI, Banco de Portugal, Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Banco Internacional de Crédito, Banco Internacional do Funchal, Banco Nacional de Crédito Imobiliário, Banco Nacional Ultramarino, Banco Português de Investimento, Banque Natinale de Paris, Barclays Bank Caixa Económica-Montepio Geral, Finibanco, Barclays - Prestação de Serviços ACE, Barclays Fundos,BPI,Sociedade Gestora de Participações Sociais,BPI Dealer - Sociedade Financeira de Corretagem, BPI Factor - Sociedade Portuguesa de Factoring, BPI Fundos - Gestão de Fundos de Investimento Mobiliário, BPI Leasing - Sociedade de Locação Financeira, Eurogés - Aquisição de Créditos a Curto Prazo e IFADAP - Instituto de Financiamento e Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Caixa Geral de Depósitos, que outorga o presente acordo colectivo de trabalho com ressalva das matérias relativas à Segurança Social e à assistência médico-social, as quais, no seu âmbito, se regem por regime específico. Para os trabalhadores que, conforme o n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, não estejam subordinados ao Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, a outorga no presente acordo é efectuada nos termos e para os efeitos da legislação que lhes é própria, designadamente os consignados no n.º 2 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953 de 5 de Abril de 1969, na redacção que lhe foi dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro, mantido em vigor pelo n.º 3 do artigo 9.º do referido Decreto-Lei n.º 287/93 com as consequentes ressalvas, nomeadamente quanto aos limites à sua vinculação à cláusula 2.ª.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Pinto & Sotto Mayor, Pelo Banco Totta & Açores e pelo Crédito Predial Português:

(Assinatura ilegível)

Pelo Banco Santander Portugal,pelo Banco Bilbao Vizcaya (Portugal), pelo Crédit Lyonnais Portugal e pela Caja de Ahorros de Salamanca y Soria:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Banco Mello, pelo Banco Mello de Investimentos, pelo Banco Mello Imoboliário e pelo Mello Império - Serviços Partilhados, ACE:

(Assinatura ilegível)

Pelo Banco do Brasil:

(Assinatura ilegível)

Pelo Banco Português de Negócios, pla BPN Valores-Sociedade Gestora de Patrimónios, S.A., pela SOSERFFIN - Serviços Financeiros e pela BPN Créditus -Sociedade Financeira para Aquisições aa Crédito:

(Assinatura ilegível)

Pela CREDIVALOR - Sociedade Parabancária de Valorização de Créditos, que subscreve o texto resultante da revisão do

ACTV para o sector bancário publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas na 1.ª série do Boletim, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998, 24, de 29 de Junho de 1999, com as alterações resultantes da revisão ora concluída, e com as seguintes ressalvas:

1) Não aceita quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal, para além das fixadas no ACTV relativas a habilitações e idades mínimas de admissão e às imposições em matéria de deficientes físicos;
2) Na contagem de tempo de serviços para quaisquer efeitos emergentes do ACTV, a CREDIVALOR não aceita senão o tempo de serviço prestado a Instituições de Crétito com actividade em Portugal continental e Regiões Autónomas;
3) Não aceita as imposições do ACTV relativas a promoções obrigatórias por mérito;
4) Não aceita o disposto na cláusula 43.ª,
5) Quanto à claúsula 47.ª (Contratos a Termo), aceita os n.ºs 2 e 3, cumprindo o definido na lei quanto à matéria do n.º 1;
6) Não aceita n.º 5 da cláusula 92.ª;
7) Não aceita, dada a especificidade do enquadramento da generalidade dos seus trabalhadores do regime geral da Segurança Social, qualquer vinculação de carácter genérico quanto às matérias abrangidas pela secção I ("Segurança Social") do capítulo XI ("Benefícios Fiscais"), aceitando, contudo, a sua vinculação à cláusula 144.ª ("Assistência Médica"), que cumprirá;
8) Não aceita o disposto na secção V (cláusulas 151.ª a 156.ª- Empréstimo para habitação) do referido capítulo XI:

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assnaturas ilegíveis)

Pela Rural Informática - Serviços de Informática,S.A.:

(Assinatura ilegível)

Pelo Banco Rural Europa:

(Assinatura ilegível)

Pela L. J. Carregosa Sociedade Corretora, S.A.:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela Esaf Espírito Santo Fundos de Investimento Imobiliáro, S.A., e pela Espírito Santo Fundos de Investimento Mobiliário, S.A., e pela Esaf Gestão de Patrimónios, S.A.:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela CREDIBOM - Sociedade Financeira para Aquisições a Crédito,S.A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela IFT - Instituto de Financiamento e Apoio ao Turismo, que subscreve o ACTV para o sector bancário publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas na 1.ª série do Boletim, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998, 24, de 29 de Junho de 1999, com as alterações resultantes da revisão ora concluída, e com as seguintes ressalvas:

1) Não aceita quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal, para além das relativas às habilitações ressalvados os casos dos trabalhadores que integram o quadro IFT à data de adesão e à idade mínima de admissão.
2) Na contagem de tempo de serviços para os efeitos do ACTV, só releva o tempo de serviço prestado a instituições de crédito com actividade em Portugal, no IFT, iindependentemente do título jurídico dessa prestação e eventualmente outras situações, desde que tal resulte de acordo individual entre o IFT e o trabalhador;
3) Atentas as especificidades do IFT, não aceita as categorias e estrutura das carreiras do ACTV, podendo o IFT criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias e adequar as carreira profissionais de todos os seus trabalhadores fixando em regulamento interno a respectiva correspondência com o anexo IV, sendo que a fixação dos níveis de remuneração mínima dos actuais funcionários, que optem pelo regime do contrato individual de trabalho, não impedem que a remuneração concreta de tais trabalhadores seja, pelo menos, de valor idêntico à auferida actualmente nos termos das carreiras da função pública em que se integram;
4) Não aceita as claúsulas 43.ª e 44.ª;
5) Aceita a secção I do capítulo XI do ACTV ("Segurança Social"), no entendimento que os seus termos se aplicam aos trabalhadores do IFT admitidos a partir da data da assinatura deste acordo de adesão e aos actuais trabalhadores do IFT que não estjam abrangidos por outro regime de segurança social, ou que optem pelo regime da referida secção I do capítulo XI do ACTV;
6) Não aceita disposto na secção V do capítulo XI ("Empréstimo para habitação");
7) Não aceita o estipulado na claúsula 52.ª ("Horário de trabalho"), que fica substituida pela seguinte redacção:

1 - O horário normal de trabalho diáio do IFT é de sete horas.

2 - A prestação normal de trabalho diário é cumprida dentro ddos limites do período de funcionamento público do IFT, que se inicia às 9 horas e termina às 17 horas e 30 minutos, com intervalo para almoço entre as 12 horas e 30 minutos e as 14 horas, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - O horário de atendimento ao público é das 9 horas e 30 minutos às 17 horas com intervalo para almoço das 12 horas às 14 horas e 30 minutos.

8) Não aceita o n.º 3 da claúsula 150.ª ("Prémio de antiguidade"), aceitando-se apenas a relevação dos anos de serviço no IFT:

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis)

Acordo final da revisão do acordo colectivo de trabalho vertical do sector bancário

Claúsula 106.ª

Despesas com deslocações

1 - (Igual)

2 - (Igual)

3 - (Igual)

4 - As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diário do seguinte valor:

a) Em território português - 7850$;

b) No estrangeiro e em Macau - 27 470$

5 - (Igual)

6 - Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, resspectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de 2 430$.

7 - (Igual)

8 - (Igual)

9 - (Igual)

10 - (Igual)

11 - (Igual)

12 - (Igual)

13 - (Igual)

14 - (Igual)

15 - (Igual)

Claúsula 154.ª

Limites gerais do valor do empréstimo

1 - O valor máximo do empréstimo será de 22 000 contos e não poderá ultrapassar 90% do valor total da habitação.

2 - (Igual.)

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Valor
18	425 750$00
17	384 950$00
16	358 150$00
15	329 950$00
14	301 100$00
13	273 300$00
12	250 250$00
11	230 500$00
10	206 150$00
9	189 150$00
8	171 350$00
7	158 550$00
6	149 900$00
5	132 700$00
4	115 100$00
3	100 050$00
2	88 250$00
1	75 000$00

Nota.- A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000 e vigorará até 31 de Dezembro de 2000.

ANEXO VI

Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível.

Nível	Valor
18	366 450$00
17	330 650$00
16	305 300$00
15	281 550$00
14	257 350$00
13	235 200$00
12	217 500$00
11	202 350$00
10	183 200$00
9	168 200$00
8	152 400$00
7	141 400$00
6	134 400$00
5	120 450$00
4	106 100$00
3	94 050$00
2	84 350$00
1	75 000$00

Mensalidades mínimas de reforma :

Grupo I - 115 100$;
Grupo II - 100 050$
Grupo III - 88 250$;
Grupo IV - 75 000$.

Lisboa, 10 de Fevereiro de 2000

Pelo grupo negociador, em representação de: Argentaria, Caja Postal y Banco Hipotecário, Banco Comercial dos Açores, Banco BPI, Banco de Portugal, Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Banco Internacional de crédito, Banco Internacional do Funchal, Banco Nacional de crédito Imobiliário, Banco Nacional Ultramarino, Banco Português de Investimento, Banque Natinale de Paris, Barclays Bank, Caixa Económica Montepio Geral, Finibanco, Barclays - Prestação de Serviços, ACE, Barclays Fundos, BPI, Sociedade Gestora de Paricipações Sociais, BPI Dealer - Sociedade Financeira de Corretagem, BPI Factor - Sociedade Portuguesa de Factoring, BPI Fundos - Gestão de Fundos de Investimento Mobiliário, BPI Leasing - Sociedade de Locação Financeira EUROGÉS-Aquisição de Créditos a Curto Prazo e IFADAP-Instituto de Financiamento e Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela Caixa Geral de Depósitos, que outorga o presente acordo colectivo de trabalho com ressalva das matérias relativas à Segurança Social e à assistência médico-social, as quais, no seu âmbito, se regem por regime específico. Para os trabalhadores que, conforme o n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, não estejam subordinados ao Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, a outorga no presente acordo é efectuada nos termos e para os efeitos da legislação que lhes é própria, designadamente os consignados no n.º 2 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953 de 5 de Abril de 1969, na redacção que lhe foi dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro, mantido em vigor pelo n.º 3 do artigo 9.º do referido Decreto-Lei n.º 287/93 com as consequentes ressalvas, nomeadamente quanto aos limites à sua vinculação à cláusula 2.ª.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Pinto & Sotto Mayor, pelo Banco Totta & Açores e pelo Crédito Predial Português:

(Assinatura ilegível)

Pelo Banco Santander, pelo Banco Bilbao Vizcaya (Portugal), pelo Crédit Layonnais Portugal e pela Caja de Ahorros de Salamanca y Soria:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Mello, Banco Mello de Investimentos, pelo Banco Mello Imobiliário e pelo Mello Império - Serviços Partilhados, ACE:

(Assinatura ilegível)

Pelo Banco do Brasil:

(Assinatura ilegível)

Pelo Banco Português de Negócios, pela BPN Valores - Sociedade Gestora de Patrimónios, S.A., pela SOSERFIN - Serviços Financeiros e pela BPN Créditus - Sociedade Financeira para Aquisições a Crédito:

(Assinatura ilegível)

Pela CREDIVALOR - Sociedade Parabancária de Valorização de Créditos, que subscreve o texto resultante da revisão do ACTV para o sector bancário publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas na 1.ª série do Boletim, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998, 24, de 29 de Junho de 1999, com as alterações resultantes da revisão ora concluída, e com as seguintes ressalvas:

1) Não aceita quaisquer restrições à liberdade de recrutamento de pessoal, para além das fixadas no ACTV relativas a habilitações e idades mínimas de admissão e às imposições em matéria de admissão de deficientes físicos;
2) Na contagem de tempo de serviços para quaisquer efeitos emergentes do ACTV, a CREDIVALOR não aceita senão o tempo de serviço prestado a Instituições de Crédito com actividade em Portugal continental e Regiões Autónomas;
3) Não aceita as imposições do ACTV relativas a promoções obrigatórias por mérito;
4) Não aceita o disposto na cláusula 43.ª;
5) Quanto à claúsula 47.ª ("Contratos a Termo"), aceita os n.ºs 2 e 3, cumprindo o definido na lei quanto à matéria do n.º 1;
6) Não aceita n.º 5 da cláusula 92.ª;
7) Não aceita, dada a especificidade do enquadramento da generalidade dos seus trabalhadores do regime geral da Segurança Social, qualquer vinculação de carácter genérico quanto às matérias abrangidas pela secção I ("Segurança Social") do capítulo XI ("Benefícios Fiscais"), aceitando, contudo, a sua vinculação à cláusula 144.ª ("Assistência Médica"), que cumprirá;
8) Não aceita o disposto na secção V (cláusulas 151.ª a 156.ª - Empréstimo para habitação) do referido capítulo XI:

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela Rural Informática - Serviços de Informática,S.A.:

(Assinatura ilegível)

Pelo Banco Rural Europa:

(Assinatura ilegível)

Pela L. J. Carregosa Sociedade Corretora, S.A.:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela Esaf Espírito Santo Fundos de Investimento Imobiliáro, S.A., pela Esaf - Espírito Santo Fundos de Investimento Mobiliário, S.A., e pela Esaf Gestão de Patrimónios, S.A.:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela CREDIBOM - Sociedade Financeira para Aquisições a Crédito, S.A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela IFT - Instituto de Financiamento e Apoio ao Turismo, que subscreve o ACTV para o sector bancário publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas na 1.ª série do Boletim, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998, e 24, de 29 de Junho de 1999, com as alterações resultantes da revisão ora concluída, e com as seguintes ressalvas:

1) Não aceita quaisquer restrições à inteira liberdade de recrutamento de pessoal, para além das relativas às habilitações ressalvados os casos dos trabalhadores que integram o quadro IFT à data de adesão e à idade mínima de admissão.
2) Na contagem de tempo de serviço para os efeitos do ACTV, só releva o tempo de serviço prestado a instituições de crédito com actividade em Portugal, no IFT, independentemente do título jurídico dessa prestação e eventualmente outras situações, desde que tal resulte de acordo individual entre o IFT e o trabalhador;
3) Atentas as especificidades do IFT, não aceita as categorias e estrutura das carreiras do ACTV, podendo o IFT criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias e adequar as carreira profissionais de todos os seus trabalhadores fixando em regulamento interno a respectiva correspondência com o anexo IV, sendo que a fixação dos níveis de remuneração mínima dos actuais funcionários, que optem pelo regime do contrato individual de trabalho, não impedem que a remuneração concreta de tais trabalhadores seja, pelo menos, de valor idêntico à auferida actualmente nos termos das carreiras da função pública em que se integram;
4) Não aceita as cláusulas 43.ª e 44.ª;
5) Aceita a secção I do capítulo XI do ACTV ("Segurança Social"), no entendimento que os seus termos se aplicam aos trabalhadores do IFT admitidos a partir da data da assinatura deste acordo de adesão e aos actuais trabalhadores do IFT que não estejam abrangidos por outro regime de segurança social, ou que optem pelo regime da referida secção I do capítulo XI do ACTV;
6) Não aceita disposto na secção V do capítulo XI ("Empréstimo para habitação");
7) Não aceita o estipulado na cláusula 52.ª ("Horário de trabalho"), que fica substituída pela seguinte redacção:

1 - O horário normal de trabalho diário do IFT é de sete horas.

2 - A prestação normal de trabalho diário é cumprida dentro dos limites o período de funcionamento público do IFT, que se inicia às 9 horas e termina às 17 horas e 30 minutos, com intervalo para almoço entre as 14 horas , sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - O horário de atendimento ao público é das 9 horas e 30 minutos às 7 horas com intervalo para almoço das 12 horas às 14 horas e 30 minutos.

8 - Não aceita o n.º 3 da cláusula 150.ª ("Prémio de antiguidade"), ceitando-se apenas a relevação dos anos de serviço no IFT:

(Assinatura ilegível)

Pelo sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sidicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 16 de Junho de 2000.

Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 59 do livro n.º 9, com o n.º 195/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º 25, de 8/7/2000).

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

CAPÍTULO II

SECÇÃO I

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CTT serão

obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias, profissionais constantes dos anexos I e II.

Cláusula 4.ª

Condições mínimas gerais de admissão

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.ª

Estágio ou acesso

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláuusla 6.ª

Promoções

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

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.ª

Período experimental para o sector do bingo

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

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

Cláusula 8.ª

Trajos de trabalho

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

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

SECÇÃO II

Quadros e acessos

Cláusula 9.ª

Dotações e densidades

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

Cláusula 10.ª

Quadros de pessoal do bingo

1 - A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal e esta sujeita à aprovação da IGJ do sector do jogo.

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.ª

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

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

Cláusula 12.ª

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas e para que foram contratados;
c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviços;
d) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias quando para tal sejam solicitados;
e) Observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos, no que respeita a execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores dos clubes e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o clube;

g) Dar conhecimento ao clube, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
h) Guardar lealdade ao clube, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes a 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 aconselha-los a fim dos tornar profissionais aptos;
m) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;
n) No que respeita aos trabalhadores do bingo, cumprir as disposições legais e regulamentares e as circulares e instruções da Inspecção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.ª

Garantias dos trabalhadores

1 - É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
e) Diminuir a retribuição;
f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho, salvo nos casos previstos na lei;
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.ª

Quotização sindical

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

Cláusula 15.ª

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 16.ª

Exercício do poder disciplinar

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

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

Cláusula 17.ª

Processo disciplinar com vista ao despedimento

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

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

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

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

5 - O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 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, a 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, a associação sindical.

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

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

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

Cláusula 18.ª

Outras regras processuais

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

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

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

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

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

Cláusula 19.ª

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

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

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

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

Cláusula 20.ª

Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

Cláusula 21.ª

Sanções abusivas

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

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

Clausula 22.ª

Presunção de abusividade

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

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 alteracções 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 orrespondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 85.ª

Cláusula 24.ª

Registo das sanções disciplinares

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

Cláusula 25.ª

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

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

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

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

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

Cláusula 26.ª

Execução da sanção

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

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 27.ª

Competência da entidade patronal

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

Cláusula 28.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 29.ª

Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;

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

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

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

Cláusula 30.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

Cláusula 31.ª

Trabalho em regime de tempo parcial

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

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

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

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

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

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

a) Para corresponder a flutuações na actividade de laboração;
b) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 5% do total de trabalhadores do clube.

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

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

Cláusula 32.ª

Proibição de alteração do horário

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

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

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

Cláusula 33.ª

Trabalho suplementar

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

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 34.ª

Retribuição do trabalho suplementar

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

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

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

3 - O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rn2 \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n}$$

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

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

Cláusula 35.ª

Trabalho nocturno

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

a) O trabalho nocturno será pago com o acréscimo mínimo de 25%; porém, nas salas de bingo com funcionamento até seis horas os clubes podem pagar apenas15%.

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 36.ª

Descanso semanal dos trabalhadores do bingo

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

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

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

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

Cláusula 37.ª

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

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

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

3 - A retribuição normal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 3 e 4 da cláusula 34.ª

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

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

Cláusula 38.ª

Feriados

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

2 - São feriados obrigatórios:

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

Cláusula 39.ª

Funcionamento dos bingos nos feriados

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

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

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

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

Cláusula 40.ª

Descanso compensatório

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

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

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

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

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

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 41.ª

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 a assiduidade ou efectividade de serviço.

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

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

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

Cláusula 42.ª

Duração do período de férias

1 - O período anual de férias é de:

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

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

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

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

b) Encerramento por período inferior a 15 dias úteis ou fora do período de 1 de Maio a 31 de Outubro, quando nisso acordem dois terços dos trabalhadores e mediante o parecer favorável da comissão de trabalhadores e do sindicato.

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

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

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

Cláusula 43.ª

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 servico.

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

Cláusula 44.ª

Marcação do período de férias

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

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

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

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

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

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

Cláusula 45.ª

Alteração do período de férias

1 - Se depois de marcado o período de férias exigências do funcionamento da empresa determinem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador têm 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 esta sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 46.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

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

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

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

Cláusula 47.ª

Retribuição das férias

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

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

3 - A redução do período de férias nos termos do disposto 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.ª

Momento do pagamento

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

Cláusula 49.ª

Doença no período de férias

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

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

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

Cláusula 50.ª

Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

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

Cláusula 51.ª

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

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

2 - No ano da cessação por impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsidio 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 usufrui-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 52.ª

Violação do direito a férias

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 53.ª

Definição

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

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

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

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

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

Cláusula 54.ª

Tipo de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

Cláusula 55.ª

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

O trabalhador pode faltar justificadamente:

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

Cláusula 56.ª

Participação e justificação da falta

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

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

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

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

Cláusula 57.ª

Exitos das faltas justificadas

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

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

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

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

Cláusula 58.ª

Desconto das faltas

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

Dias completos:

$$\frac{RM}{30}$$

Cláusula 59.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 60.ª

Momento e forma de descontos

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

Cláusula 61.ª

Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 62.ª

Impedimento respeitante ao trabalhador

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

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

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

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

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

Cláusula 63.ª

Verificação de justa causa durante a suspensão

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

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 64.ª

Conceito de retribuição

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

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

Cláusula 65.ª

Critério da fixação da remuneração

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

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

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

Cláusula 66.ª

Remunerações base

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

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

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

Cláusula 67.ª

Lugar e tempo de cumprimento

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

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

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

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

Cláusula 68.ª

Abono para falhas

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

Cláusula 69.ª

Diuturnidades

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

Cláusula 70.ª

Subsídio de Natal

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

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

Cláusula 71.ª

Subsídio de refeição

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

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

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

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

Cláusula 72.ª

Documentos a entregar ao trabalhador

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

Cláusula 73.ª

Objectos partidos

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

Cláusula 74.ª

Objectos perdidos

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

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

Cláusula 75.ª

Prémio de produtividade e sua atribuição

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 76.ª

Causas da extinção do contrato de trabalho

1 - São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 - O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 77.ª

Revogação por acordo das partes

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 78.ª

Caducidade

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

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

Cláusula 79.ª

Reforma por velhice

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

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

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

Cláusula 80.ª

Rescisão com justa causa

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

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

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

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

Cláusula 81.ª

Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

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

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

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

Cláusula 82.ª

Meio de verificar a justa causa

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

Cláusula 83.ª

Providência cautelar da suspensão do despedimento

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

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

Cláusula 84.ª

Ilicitude do despedimento

1 - O despedimento é ilícito:

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

2 - A ilicitude do despedimento só pode ser declada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 - O processo só pode ser declarado nulo se:

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

Cláusula 85.ª

Efeitos da ilicitude

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

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

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

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

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

Cláusula 86.ª

Rescisão por inciativa do trabalhador com justa causa

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

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

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

Cláusula 87.ª

Justa causa

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

a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
c) Aplicação de sanção abusiva;
d) Falta culposa de condições de higiéne 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 iei, 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 substâncial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

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

Cláusula 88.ª

Indemnização devida ao trabalhador

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

Cláusula 89.ª

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

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

Cláusula 90.ª

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

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

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

Cláusula 91.ª

Abandono do trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 92.ª

Outras formas de cessação do contrato de trabalho

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

Cláusula 93.ª

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 - Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direit.os 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 o e acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que contem de documento autêntico ou autenticado

Claúsula 94.ª

Encerramento Temporário

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

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 95.ª

Complemento de subsídio de doença

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

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

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

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

Cláusula 96.ª

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

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

Cláusula 97.ª

Complemento de reforma

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

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

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 98.ª

Licença por maternidade

1 - A mulher trabalhadora tem direito a uma licença de

120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

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

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

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

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

Cláusula 99.ª

Licença por paternidade

1 - O pai tem direito a uma licença por um período igual aquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.°1 da cláusula 98.ª, ressalvado o disposto no n.°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.°s 2 e 3.

Cláusula 100.ª

Redução do horário de trabalho para assistência a menores e deficientes

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

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

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

Cláusula 101.ª

Dispensas para consultas e amamentação

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

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

3 - No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, a 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.ª

Dispensa de trabalho nocturno

1 - As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

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

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

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

Cláusula 103.ª

Protecção de despedimento

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

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

3 - O parecer referido no n.° 1 deve ser comunicado a 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.° 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.° 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora.

6 - A suspensão judicial do despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não será decretada se o parecer referido no n.° 1 for favorável e o tribunal considerar que existe probabilidade seria 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.° do Decreto-Lei n.° 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 a reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

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

Cláusula 104.ª

Trabalhadores-estudantes

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

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

Cláusula 105.ª

Serviço militar

1 - Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o seu lugar no clube, com a categoria e retribuição que Ihe caberia como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

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

CAíTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 106.ª

Refeições

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

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

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

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

Cláusula 107.ª

Alojamento e deslocação no continente

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

A um subsídio de deslocação no montante de 1900$ na sequência de pernoita determinada pelo clube;

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

Cláusula 108.ª

Deslocações fora do continente - Alojamento e refeição

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

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

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

Cláusula 109.ª

Ocorrência durante as deslocações

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

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

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

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade 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 Ihe 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 ll0.ª

Direito a actividade sindical

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

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

Cláusula 111.ª

Crédito de horas para a actividade sindical

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

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

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

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

Cláusula 112.ª

Proibição de transferência do local de trabalho

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

Cláusula 113.ª

Direito de reuni ão dos trabalhadores

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

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

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 114.ª

Reclassificações

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

Cláusula ll5.ª

Manutenção das regalias adquiridas

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

Cláusula 116.ª

Comissão paritária

1 - Com a entrada em vigor do presente CCT é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da Liga e dois representantes dos Sindicatos,que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação, podendo ser substituíos 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 antecedencia mínima de oito dias, constando da convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

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

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

6 - A pedido de qualquer das partes poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Grupo I - Trabalhadores administrativos

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

Analista de informática. - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, em caso contrário, introduz modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do programa. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por:

Analísta orgânico;

Analísta de sistemas.

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

Caixa. - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes a gestão do clube; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

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

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

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

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

Controlador de informática de 1.ª e de 2.ª e estagiário.- Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas da entrega dos documentos base, para o registo e verificação, através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da quantidade na

apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

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

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

Director-geral, director executivo, director de serviços, director desportivo. - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que esta investido as actividades do clube. SAD ou Liga. ou de um, ou vários, ou todos os departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da orientação do clube, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalacões e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e as normas e regulamentos em vigor; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificacção dos custos.

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

Escriturário de 1.ª, 2.ª e 3.ª e estagiário. - Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direccão; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina, e opera com máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas, o escriturário de 1.ª pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

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

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

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

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

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

Operador de computador de 1.ª, de 2.ª, e estagário. - 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 (colocacção de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como por-exemplo:

Operador de consola;

Operador de material periférico.

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

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

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

Paquete. - É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os servicos 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 saida 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 memoria e dos periféricos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo II - Telefonistas

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

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

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

Grupo III - Cobradores

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

Grupo IV - Trabalhadores auxiliares

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

Contínuo de 1.ª e 2.ª - Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçagem de documentos. Quando menor de 18 anos, é designado "paquete".

Guarda de 1.ª e 2.ª - Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações da secretaria e ou das instalações gerais 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.ª e 2.ª - Atende os visitantes, informa-os das suas pretensoes e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos, recebe a correspondência.

Trabalhador de limpeza. - Executa o serviço de limpeza das instalações do clube.

Grupo V - Serviço de apoio, produção e outros

Ajudante de cozinheiro. - E o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro o auxilia na execução das suas tarefas.

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

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

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

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

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

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

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

Coordenador de 1.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 a execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados as 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 destinatáros.

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 a sua conduções em marcha normal, paragens, arranques e situações de emergência. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Integra-se em equipas de manutenção.

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

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

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

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

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

Pintor de 1.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 materias afins e executa as canalizações do clube.

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

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

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

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

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

Técnico de instalações eléctricas. - É o trabalhador que, possuindo um maior nível de qualificação, é responsabilizado por trabalhos que exijam maior especilização 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 2ª - É o trabalhador que exclusiva e predominantemente executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Grupo VI - Sector do bingo

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

Adjunto de chefe de sala. - Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificara os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinara e apresentará a 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 a 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 guarda-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 ferias, 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 as operações de abastecimento, elabora requisições de bebidas e outros produtos, procede a 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 confecc,oes de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

ANEXO II

Enquadramento profissional

1 - Trabalhadores administrativos

Níveis	Profissões e categorias profissionais
I	Director-geral Secretário-geral. Director executivo. Director desportivo.
I-A	Analista de informática. Contabilista/técnico de contas. Director de serviços. Secretário -geral -Adjunto Secretário permanente.
I-B	Chefe de departamento. Chefe de divisão. Chefe de escritório. Chefe de serviços. Secretário desportivo/Secretário técnico. Técnico de marketing e publicidade. Inspector administrativo. Programador de informática.
II	Analísta de funções Chefe de secção. Guarda-livros. Secretário de direcção. Correspondente em línguas estrangeiras.
III	Subchefe de secção. Escriturário principal. Chefe de sector. Documentalista. Planeador de informática de 1.ª. Tradutor. Secretário administrativo.
IV	Arquivista de informática Caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador de 1.ª Operador de máquinas auxiliares de 1.ª. Planeador de informática de 2.ª Primeiro-escriturário Primeiro-caixeiro Vendedor de publicidade.
V	Cobrador de 1.ª Controlador de informática de 1.ª Estagiário (planeador informático). Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Operador de computador de 2.ª Operador de máquinas auxiliares de 2.ª Operador de registo de dados de 1.ª Operador de telex de língua estrangeira Recepcionista. Segundo-escriturário. Segundo-caixeiro.
VI	Cobrador de 2.ª Chefe de trabalhadores auxiliares Controlador de informática de 2.ª Estagiário (operador de computador). Estagiário (Operador de máquinas auxiliares). Operador de registo de dados de 2.ª Operador de telex de língua portuguesa Telefonista Terceiro-escriturário Terceiro-caixeiro.
VII	Contínuo de 1.ª Trabalhador de serviços externos. Dactilógrafo do 2.º ano. Estagiário do 2.º ano (escriturário). Estagiário (cont.) Estagiário (cont. informática). Estagiário (recepcionista). Estagiário (operador de registo de dados). Guarda de 1.ª Porteiro de 1.ª
VIII	Contínuo de 2.ª. Dactilógrafo do 1.º ano. Estagiário do 1.º ano (esc.). Guarda de 2.ª. Porteiro de 2.ª.
IX	Trabalhador de limpeza.
X	Paquete de 17 anos.
XI	Paquete de 16 anos.

2 - Trabalhadores de apoio e produção

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

3 - Trabalhadores de bingo

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

Anexo III

Tabela de remunerações mínimas mensais

I - Trabalhadores administrativos e outros

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

Tabela A - clubes com receitas superiores a 100 000contos/ano.
Tabela B - restantes clubes.

II—Trabalhadores de apoio e produção

Níveis	Tabelas A	Tabelas B
I	159 000$00	143 000$00
II	120 500$00	112 500$00
III	101 000$00	97 000$00
IV	88 500$00	86 500$00
V	79 500$00	78 000$00
VI	74 500$00	73 000$00
VII	71 000$00	69 500$00
VIII	68 500$00	68 000$00
IX	67 500$00	67 000$00
X	50 500$00	50 500$00

Tabela A - clubes com receitas superiores a 100 000 contos/ano.
Tabela B - restantes clubes.

III - Trabalhadores do bingo

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

Tabela A - receitas mensais inferiores a 15 000 000$.
Tabela B - restantes clubes.

Porto, 11 de Abril de 2000.

Pela Liga Portuguesa de Clubes de Futebol Profisslonal:

(Assinatura ilegível)

José Guilherme Aguiar

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

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo SITESC - Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível)

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços:

(Assinatura ilegível)

Pela FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela FSTIEP - Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis)

Declaração

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

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comercio e Serviços do Distrito de Braga;
CESNORTE - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Doméstica e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Síndicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível)

Declaração

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

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comercio, Hotelaria e Serviços;
STEIS - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria:
Sindicato do Comércio,Escritórios e Serviços-SINDCES/UGT.

Lisboa, 1 de Junho de 2000. - Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis)

Declaração

A FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-lN representa os seguintes sindicatos:

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

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

Declaração

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

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

Lisboa, 9 de Maio de 2000. - Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Junho de 2000.
Depositado em 26 de Junho de 2000, a fl. 57 do livro nº 9, com o nº 178/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto - Lei n.º 519/C1/79, na sua redacção actual.
(Publicado no B.T.E., 1.ª série, n.º 25, de 8/7/2000).

Acordo Colectivo de Trabalho entre a NOVAPISTA-Ampliação do Aeroporto do Funchal, ACE, a Nova Gare e o Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira.

Artigo 1.º

Área e âmbito

O presente ACT é aplicável, na área da Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho entre os trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira, que prestem serviço para as Empresa s"NOVAPISTA- Ampliação do Aeroporto do Funchal" e para a Nova Gare, ou para quaisquer outras empresas desde que estejam a exercer sua a actividade na obra de construção e ampliação do aeroporto do Funchal.

Artigo 2.º

Vigência

1 - As condições aqui expressamente estabelecidas entram em vigor no dia seguinte ao da sua assinatura e terão uma vigência de 24 meses.

2 - As tabelas salariais entram em vigor nas datas previstas nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que são revistos pelo presente ACT, e terão a duração aí prevista.

Artigo 3.º

Alimentação

1 - Aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT é garantido o fornecimento de refeições diárias em correspondência com a prestação de trabalho, a serem facultadas na cantina da "NOVAPISTA" e à sua exclusiva responsabilidade.

2 - Por cada dia de trabalho efectivamente prestado, os trabalhadores terão direito ao subsídio de alimentação no valor definido no CCTV.

3 - Não terão direito a este subsídio no valor correspondente ao período de uma semana, os trabalhadores que, no decurso da mesma, hajam faltado injustificadamente.

4 - O valor do subsídio referido no n.º 2, não será considerado no período de férias, bem como para o cálculo do subsídio de férias e 13.º mês.

5 - O direito ao subsídio de refeição efectiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração diária e desde que se não registe um período de ausência diária superior a duas horas.

6 - Aos trabalhadores que utilizarem regularmente a cantina referida no n.º 1 ser-lhes-ão descontado o valor de 400$00 no subsídio de refeição diário, como contribuição para o custo da refeição.

7 - Caso o trabalhador declare que não pretende utilizar regularmente a cantina ser-lhe-à exigido o preço de 500$00 por refeição que pretenda tomar.

8 - Fica expressamente vedado o tomar a refeição no interior da obra.

Artigo 4.º

Trabalho prestado em dia de descanso semanal

1 - Consideram-se dias de descanso semanal o Sábado e

Domingo com excepção dos trabalhadores abrangidos pelo regime de turnos que gozarão dois dias de descanso consecutivos em cada período de sete dias.

2 - O trabalhador que prestou serviço em dia de descanso semanal terá direito à remuneração horária normal acrescida de 150%, ou de 250% no caso de não gozar descanso correspondente nessa semana.

3 - O trabalhador que prestou serviço nos feriados obrigatórios terá direito à remuneração horária normal pelo tempo efectivamente prestado, acrescido de 150% ou de 250% no caso de não gozar de descanso correspondente nessa semana.

4 - Igual ao n.° 2 da cl. 45.ª do CCTV.

Artigo 5.°

Trabalho por turnos

1 - O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de remuneração de 30% sobre a remuneração base.

3, 4, 5 - iguais aos n.°s 3, 4 e 5 da cl. do CCTV.

5 - Nos chamados turnos fixos não haverá lugar ao pagamento de qualquer acréscimo de retribuição.

Artigo 6.°

Trabalho nocturno

1 - O trabalho normal, não incluído no regime de turnos e prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte, será remunerado com um acréscimo de 30% sobre a remuneração base.

2 - Serão igualmente abrangidos por este acréscimo as horas de trabalho imediatamente anteriores ou que se sigam à 20 horas e às 7 horas, desde que, pelo menos, cinco horas tenham sido prestadas dentro daquele período.

Artigo 7.°

Remuneração trabalho extraordinário

1 - Iguais ao n.° 1 e 2 da cl. 41.ª do CCTV.

2 - Iguais ao n.° 1 e 2 da cl. 41.ª do CCTV.

3 - O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

Primeira e segunda horas de trabalho extraordinário: retribuição normal acrescida de 75%.

Terceira hora e seguintes, desde que não ultrapassem as 20 horas: retribuição normal acrescida de 115%.

Trabalho extraordinário prestado entre as 20 e as 8 horas incluindo pessoal abrangido pelo turno nocturno: retribuição normal acrescida de 125%.

As categorias, carreiras profissionais, definição de funções e tabelas salariais constantes dos CCT's, actualmente em vigor,e subscritos pela ASSICOM para os trabalhadores de escritório e metalúrgicos.

Em representação da NOVAPISTA - Ampliação do Aeroporto do Funchal, ACE, outorgam o presente Acordo de Empresa, na qualidade de administradores efectivos, o Senhor Engenheiro Carlos Alberto Cachorreiro, o Senhor Engenheiro Leandro de Aguiar e o Senhor Engenheiro Michel Rumiz.

Em representação da NOVAGARE o Senhor Engenheiro Carlos Alberto Cachorreiro, Senhor Engenheiro Leandro de Aguiar, Senhor Engenheiro Michel Rumiz e o Senhor Engenheiro Pedro Miguel Pires de Miranda.

Em representação do SICOMA-Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira, outorgando o presente Acordo de Empresa, na qualidade de Secretário e Tesoureiro, respectivamente, os Senhores Fernando da Conceição Gaudêncio e José Teotónio Camacho.

Em representação da ASSICOM - Associação dos Industriais de Construção da Madeira, outorga o presente Acordo de Empresa, na qualidade de Secretário Geral, o Dr. Arnaldo de Barros.

Água de Pena, 11 de Abril de 2000.

Pel' A NOVAPISTA:

(Assinaturas ilegíveis)

Pel'A NOVA GARE

(Assinaturas ilegíveis)

Pel' O SICOMA:

(Assinaturas ilegíveis)

Pel' A ASSICOM:

(Assinaturas ilegíveis)

Entrado em 3 de Maio de 2000.

Depositado em 20 de Julho de 2000, a fl.ª 1 do livro n.° 2, com o n.° 22/2000, nos termos do artigo 24.° do Decreto-Lei n.° 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SECRETARIADO REGIONAL

Sindicato dos trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa - Eleição em 23/06/2000, para o triénio 2000/2003 - Direcção da Delegação local da Região Autónoma da Madeira.

LUDGERO GOMES DA SILVA, de 50 anos de idade, possuidor do Bilhete de Identidade n.° 4597653, emitido em 1/8/94, do arquivo de Identificação do Funchal, residente no Funchal, na travessa do Freitas, 14-9004-522 FUNCHAL.

JOSÉ ALBERTO FERNANDES DE ABREU, de 48 anos de idade, possuidor do Bilhete de Identidade n.° 2203364, emitido em 28/7/98, do Arquivo de Identificação do Funchal, residente no Funchal, na Rua da Conceição, 101-A,9050-026 FUNCHAL.

JOSÉ MANUEL DA COSTA, de 48 anos de idade, possuidor do Bilhete de Identidade n.° 5216188, emitido em 3/11/98, do Arquivo de Identificação do Funchal, residente no Funchal, no Parque Ind. Cancela, P.I 3-1-A, 9125-042 CANIÇO.

VITOR MIGUEL SALDANHA SOUSA, de 35 anos de idade, possuidor do Bilhete de Identidade n.° 6898353, emitido em 25/2/2000,do Arquivo de Identificação do Funchal, residente no Funchal, na Rua Câmara Pestana, 9000-043 FUNCHAL

CARLOS ALBERTO GOMES SOARES GONÇALVES, de 38 anos de idade, possuidor do Bilhete de Identidade n.° 6247937, emitido em 2/10/98, do Arquivo de Identificação do Funchal, residente no Funchal, na Rua das Hortas, 8-9050-024 FUNCHAL.

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda . . . . . .2 754$00, cada;
Duas laudas . . . . . .2 987$00, cada;
Três laudas . . . . . .4 896$00, cada;
Quatro laudas . . . . . .5 211$00, cada;
Cinco laudas . . . . . .5 419$00, cada;
Seis ou mais laudas . . . . . .6 568$00, cada.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página 50$00.

ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série	4 370$00	2 190$00
Duas Séries	8 600$00	4 300$00
Três Séries	10 500$00	5 250$00
Completa	12 300$00	6 200$00

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 203/99, de 26 de Novembro) e o imposto devido.

Execução gráfica "Jornal Oficial"

Impressão "Imprensa Regional da Madeira, E.P."

O Preço deste número: 1 976$00 - 9,86 Euros(IVA incluído)