



JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 16 de Outubro de 2009



Série

Número 20

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 33/2009 - Portaria de Extensão do CCT entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores, o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e Outros - Alteração Salarial e outras. 2

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do CCT entre a AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão Global. 2

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Revisão Global. 3

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão Global. 4

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Revisão Global. 45

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho**Despachos:**

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:**Portaria de Extensão n.º 33/2009 - Portaria de Extensão do CCT entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores, o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e Outros - Alteração Salarial e outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 18 de 17 de Setembro de 2009, foi publicada 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;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 18, III Série, de 17 de Setembro de 2009, 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, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradoras, o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e Outros - Alteração Salarial e outras, publicado neste JORAM, III Série, n.º 18, de 17 de Setembro de 2009, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira

a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossiga a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados ou na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

1 - A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e subsídio de refeição, desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 16 de Outubro de 2009. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do CCT entre AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel Gráfica e Imprensa e Outros - Revisão Global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, 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 CCT entre a AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e Outros - Revisão Global, publicado no BTE, n.º 29 de 8 de Agosto de 2008 e posterior alteração no n.º 18 de 15 de Maio de 2009, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 29 de 8 de Agosto de 2008 e no n.º 18 de 15 de Maio de 2009, foram publicadas as Convenções Colectivas de Trabalho referidas em epígrafe que são transcritas neste JORAM.

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;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A AIND - ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE IMPRENSA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE CELULOSE, PAPEL, GRÁFICA E IMPRENSA E OUTROS - REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e Outros - Revisão Global, publicado no BTE, n.º 29 de 8 de Agosto de 2008 e no n.º 18 de 15 de Maio de 2009 e transcritos neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Janeiro de 2009.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 14 de Outubro de 2009. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - Revisão Global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, 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 CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - Revisão Global, publicado no BTE, n.º 37 de 8 de Outubro de 2009 e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 37 de 8 de Outubro de 2009, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

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;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA A PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A LIGA PORTUGUESA DE FUTEBOL PROFISSIONAL E A FEPCES - FEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS SINDICATOS DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTROS - REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - Revisão Global, publicado no BTE, n.º 37 de 8 de Outubro de 2009, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Janeiro de 2009.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 16 de Outubro de 2009. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão global.

CAPÍTULO I**Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.^a****Área**

1 - O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território português às empresas proprietárias de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos filiadas na AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e aos trabalhadores representados pelas organizações sindicais signatárias.

2 - Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 950 trabalhadores ao serviço de 424 empresas.

3 - A presente convenção altera as cláusulas 50.^a («Diuturnidades») e 56.^a («Subsídio de alimentação») e as tabelas salariais (anexo V), que foram publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2007, mantendo consolidada a matéria da publicação integral, no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Abril de 2004, que não foi objecto de alteração.

Cláusula 2.^a**Vigência e forma de revisão**

1 - Este CCTV entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará pelo prazo que a lei estabelece ou venha a estabelecer, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos de tempo se qualquer das partes não tomar a iniciativa da sua revisão no prazo legal estabelecido.

2 - As tabelas salariais vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008.

3 - As cláusulas pecuniárias têm a duração de 12 meses, contados a partir da data da sua entrada em vigor.

4 - As restantes cláusulas com expressão pecuniária entram em vigor e produzem efeitos a contar do 1.º dia posterior à data do termo da vigência das acordadas neste CCTV.

5 - As negociações tendentes à revisão iniciam-se imediatamente após o termo do prazo para a apresentação da contraproposta ou contrapostas, que é de 30 dias a contar da data da recepção da proposta.

6 - Este CCTV mantém-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II**Direitos, deveres e garantias das partes****SECÇÃO A****Disposições gerais****Cláusula 3.^a****Deveres da entidade patronal**

As entidades patronais devem:

- Proporcionar bom ambiente moral e procurar instalar os trabalhadores de acordo com as normas de segurança e higiene estabelecidas por lei e neste CCTV;
- Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e aos trabalhadores da empresa os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a aplicação deste CCTV;
- Proceder ao desconto das quotizações sindicais quando expressamente autorizado por cada trabalhador e fazer entrega do respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam;
- Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, e também sempre que cesse o contrato de trabalho, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data de emissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e controlo que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- Proporcionar aos trabalhadores os meios indispensáveis ao bom desempenho das suas funções.

Cláusula 4.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores entre outros:

- Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Cumprir os regulamentos internos das empresas e outras normas ou directrizes respeitantes à disciplina e execução do trabalho, em tudo o que não contrarie o disposto neste CCTV ou prejudique os direitos e garantias dos trabalhadores;
- Usar de civismo nas suas relações dentro do local de trabalho;
- Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentais.

Cláusula 5.^a**Garantias dos trabalhadores**

1 - É proibido à entidade patronal ou a quem a represente:

- Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo desse exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Alterar as condições de trabalho, por forma que daí resulte qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar os trabalhadores de serviços que não constem do âmbito compreendido na sua categoria e especialidade profissional, conforme definição constante no anexo III deste CCTV;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu prévio consentimento, por escrito, excepto se a transferência for para dentro do mesmo concelho e numa distância não superior a cinco quilómetros;
- f) Transferir o trabalhador para outras funções ou turno ou de qualquer modo modificar -lhe o horário de trabalho sem o prévio consentimento por escrito;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- j) Impor o trabalho por tarefa ou empreitada;
- l) Exigir, salvo os casos admitidos por lei, a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato.

2 - Quando qualquer trabalhador transite de uma empresa para outra, ambas maioritariamente pertencentes à mesma entidade patronal, contar-se-á o tempo de serviço, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 - No caso de o trabalhador dar o consentimento nas alíneas e) e f) do n.º 1 a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador.

SECÇÃO B

Disciplina

Cláusula 6.ª

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto doloso ou gravemente culposo e ainda a prática reiterada de factos culposos, quer consistam em acção, quer em omissão, que violem específicos deveres e garantias decorrentes das leis em vigor e deste CCTV.

Cláusula 7.ª

Poder disciplinar

1 - A entidade patronal detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 - O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos, e respeitadas as disposições decorrentes das leis em vigor e deste CCTV.

Cláusula 8.ª

Exercício do poder disciplinar

O poder disciplinar exerce-se mediante processo escrito, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 9.ª

Sanções disciplinares

1 - A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na lei, as sanções a seguir indicadas:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 - A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

3 - A suspensão de prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 5 dias, e em cada ano civil, um total de 20 dias.

4 - Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 10.ª

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho ou a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e em dias de descanso semanal;
- c) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- d) Se recusar a cumprir ordens, a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;
- e) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores ou em qualquer órgão com funções representativas dos trabalhadores;
- f) Ter transmitido ao Sindicato e às entidades oficiais com funções de vigilância ou fiscalização, informações respeitantes ao incumprimento pela entidade patronal das leis de trabalho e deste CCTV;
- g) Ter declarado ou testemunhado em processo disciplinar na empresa ou perante os tribunais ou em qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 11.ª

Processo disciplinar

1 - O processo disciplinar inicia-se com o envio de nota de culpa ao trabalhador, por carta registada, dentro do prazo de 30 dias após verificada a ocorrência ou a suspeita da sua existência.

2 - A nota de culpa terá de conter a descrição circunstanciada dos factos imputáveis ao trabalhador.

3 - Na mesma data a nota será enviada à Comissão de Trabalhadores da empresa.

4 - Após a recepção da nota de culpa, o trabalhador dispõe de seis dias úteis para deduzir por escrito a sua

defesa, juntando o rol de testemunhas e outros elementos de prova e requerendo as diligências probatórias que repute úteis para o esclarecimento da verdade.

5 - No rol não podem constar mais de 10 testemunhas quer para o trabalhador quer para entidade patronal, não sendo ouvidas mais de 3 testemunhas sobre cada facto.

6 - Concluídas as diligências probatórias, o processo será entregue, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores, que no prazo de seis dias úteis pode juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 - Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade patronal dispõe de 20 dias para proferir a decisão devidamente fundamentada em documento escrito.

8 - A decisão a que se refere o número anterior deve ser comunicada, por cópia, ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores.

Cláusula 12.^a

Suspensão preventiva

Quando tal se mostre conveniente e a lei permita, para preservação da normalidade das relações de trabalho, a entidade patronal pode suspender preventivamente o trabalhador a quem tenha sido instaurado processo disciplinar, sem que tal implique para o trabalhador a perda de qualquer direito ou regalia, designadamente a retribuição normal a que tem direito como se se mantivesse ao serviço.

Cláusula 13.^a

Garantias da defesa do trabalhador

1 - São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias da defesa:

- Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e o rol de testemunhas, as quais terão obrigatoriamente de ser ouvidas.

2 - Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar ou verificando-se qualquer irregularidade processual será considerada nula nos termos da lei aplicável e deste CCTV.

Cláusula 14.^a

Aplicação, recurso e registo das sanções disciplinares

1 - É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 9.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

2 - Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer, nos termos deste CCTV e da lei.

3 - Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas e superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4 - A entidade patronal deve manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

SECÇÃO C

Direitos especiais

Cláusula 15.^a

Regime especial de maternidade

Sem prejuízo dos direitos consignados na lei e no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- Por ocasião do parto, normal ou prematuro, poder faltar durante 90 dias, sem perda de retribuição nos termos e com os efeitos previstos na lei;
- Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora cada um, ou num período único de duas horas, durante um período de 12 meses após o parto, para alimentação dos filhos;
- Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição normal, desde que devidamente comprovadas;
- Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias seguidos por mês, sem perda de retribuição, desde que ponderadas razões fisiológicas o justifiquem e sejam comprovadas por declaração médica.

Cláusula 16.^a

Trabalho de menores

1 - A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa condições adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 - É vedada aos menores a prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 17.^a

Trabalhadores-estudantes

1 - Os trabalhadores-estudantes têm direito, durante o período escolar, a uma redução diária até uma hora, no respectivo horário de trabalho, nos dias de aulas e de acordo com as necessidades do horário escolar praticado.

2 - A redução do horário de trabalho prevista no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador.

3 - O trabalhador-estudante deve comprovar perante a entidade patronal a sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, no fim de cada ano lectivo.

4 - Para usufruir das regalias estabelecidas nesta cláusula, o trabalhador-estudante deverá concluir com aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que estiver matriculado, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento prolongado.

5 - O trabalhador-estudante que não obtiver aproveitamento escolar em dois anos consecutivos ou três interpolados perde definitivamente o direito ao benefício da retribuição e subsídios correspondentes à redução do horário de trabalho.

6 - O trabalhador-estudante que utilize abusivamente para fins que não se prendam com os estudos, a flexibilidade de horário de trabalho específico e a sua redução sem perda de retribuição, terá os seus direitos suspensos até ao final do ano lectivo, cessando definitivamente tais direitos em caso de reincidência.

CAPÍTULO III

Direito ao trabalho

Cláusula 18.^a

Condições de admissão

1 - Compete às entidades patronais contratar os seus trabalhadores com base em critérios que respeitem designadamente o disposto neste CCTV.

2 - No preenchimento de lugares ou vagas, as empresas darão preferência aos trabalhadores ao seu serviço, incluindo os contratos a termo, que se candidatem à vaga aberta ou criada.

3 - As condições particulares de admissão de cada uma das profissões abrangidas por este CCTV são as constantes do anexo IV.

4 - Não é permitido às empresas fixarem a idade máxima de admissão.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1 - A admissão de trabalhadores abrangidos por este CCTV está sujeita a um período experimental de 60 dias consecutivos, durante o qual o trabalhador pode despedir-se ou ser despedido sem direito a qualquer indemnização.

2 - O período experimental será, contudo, de 180 dias para os trabalhadores que exercem funções de complexidade técnica cuja aptidão não possa ser apurada em menor período de tempo.

3 - Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

4 - O período experimental não tem carácter obrigatório.

Cláusula 20.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 - A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se a esse título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma clara, em documento escrito, respeitando o disposto na cláusula 18.^a

2 - O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula fica abrangido pelas disposições gerais deste contrato que não sejam incompatíveis com as razões que determinaram a sua admissão.

3 - O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do n.º 1 desta cláusula, logo que cesse o contrato, terá direito à parte correspondente a férias, subsídio de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 - Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos nos termos desta cláusula se verificar vaga na sua especialidade e categoria, ser-lhe-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias e sem prejuízo do estabelecimento no anexo IV e na cláusula 18.^a

5 - A entidade patronal deverá dar conhecimento da celebração dos contratos previstos nesta cláusula aos representantes dos trabalhadores na empresa.

Cláusula 21.^a

Contrato de trabalho a termo

Só é permitida a celebração de contratos de trabalho a termo desde que tenham forma escrita.

Cláusula 22.^a

Categorias, carreiras profissionais e densidades

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo III.

2 - As actividades específicas de cada sector profissional relativamente à carreira profissional - estágio e acesso - e o quadro de densidades encontram-se enumerados e definidos nos anexos III e IV.

Cláusula 23.^a

Mapas de pessoal

Além dos mapas cuja remessa aos sindicatos é imposta por lei, as empresas obrigam-se a enviar mensalmente aos sindicatos os respectivos mapas de quotização sindical.

Cláusula 24.^a

Transmissão da exploração fusão ou absorção da empresa

Qualquer acto que envolva a transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá

salvaguardar sempre todos os direitos e garantias do trabalhador, constantes da lei e deste CCTV, e igualmente não podem, por esse facto, ser retiradas ou diminuídas quaisquer regalias.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 25.^a

Duração do trabalho

1 - O período de trabalho é independente do período de funcionamento das empresas ou estabelecimentos.

2 - A duração máxima do período normal de trabalho é de quarenta horas semanais.

3 - Considera-se trabalho nocturno todo aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 26.^a

Intervalo para descanso

O intervalo mínimo para descanso diário é de trinta minutos, nunca podendo exceder duas horas. O referido período será fixado de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

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

2 - Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 - O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 - Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

5 - Quando o trabalhador, por virtude de trabalho suplementar prestado, tiver encargos suplementares desde que devidamente justificados e comprovados, deve a empresa compensá-lo desses encargos.

Cláusula 28.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - A isenção de horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 - Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO A

Descanso semanal e feriados

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a 2 dias de folga (descanso semanal) seguidos ou interpolados, fixos ou rotativos, num total de 104 anuais, a estabelecer por acordo com a empresa.

2 - Os trabalhadores que já têm como dias de descanso semanal fixos o sábado e o domingo mantêm este regime salvo acordo com a entidade patronal para outras situações.

Cláusula 30.^a

Feriados

1 - Consideram-se feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

2 - Em substituição da terça-feira de Carnaval ou do feriado municipal, poderá ser observado, a título de feriado, o dia 24 de Dezembro, desde que nisso acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3 - Para efeitos de remuneração de trabalho prestado no domingo de Páscoa aplicar-se-á o disposto no n.º 1 da cláusula 48.^a.

SECÇÃO B

Férias

Cláusula 31.^a

Direito a férias

Os trabalhadores têm direito a um período de férias anual de 22 dias úteis.

Cláusula 32.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 - Quando o início do exercício de funções, por força de contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

3 - O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 33.^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 de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 - A entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro; a marcação de férias em período diferente depende sempre de parecer favorável das entidades mencionadas no número precedente. Em qualquer caso, a entidade patronal deve dar conhecimento ao trabalhador da marcação do seu período de férias com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

4 - As férias devem ser gozadas sem interrupção. A entidade patronal e o trabalhador podem, porém, acordar em que sejam gozadas em dois períodos interpolados.

5 - O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 3 desta cláusula.

6 - As empresas deverão facultar aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, estejam ou não ao serviço da mesma empresa, o gozo simultâneo das respectivas férias, salvo se os interessados o não desejarem ou em caso de comprovado prejuízo grave para a empresa.

7 - Aos trabalhadores menores de 18 anos deverão ser concedidas férias em simultaneidade com os seus pais ou tutores.

8 - Aos trabalhadores que não figurem no mapa de férias por razões da sua data de admissão podem as mesmas ser marcadas em data oportuna.

Cláusula 34.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

2 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 35.^a

Violação do direito a férias

No caso da entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei e neste CCTV, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 36.^a

Doença no período de férias

1 - Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 - Se o trabalhador adoecer antes do início das férias ou durante as mesmas não podendo por esse motivo gozá-las nesse ano, estas serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

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 37.^a

Acumulação de férias

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

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

3 - Terão direito a acumular férias de dois anos:

- Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 - Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade patronal.

SECÇÃO C

Faltas

Cláusula 38.^a

Definição

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

2 - Nos casos de ausência injustificada durante períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos completos de trabalho diário.

Cláusula 39.^a

Tipo de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimentos dos deveres legais, nomeadamente quando convocado por organismos oficiais, ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros do agregado familiar, desde que esses factos sejam devidamente comprovados;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores, nos termos fixados na lei e neste CCTV;
- c) Casamento, durante 15 dias de calendário por ocasião da sua celebração;
- d) Falecimento do cônjuge, companheiro(a), pais, sogros, filhos, nora, genro, padrasto, madrastra e enteados durante cinco dias;
- e) Falecimento de avós, bisavós (do próprio ou do cônjuge), netos e bisnetos e respectivos cônjuges, irmãos, cunhados e outros parentes afins da linha recta, durante dois dias;
- f) Falecimento de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias;
- g) Nascimento de filhos, durante três dias;
- h) Prestação de provas de exame ou de formação profissional em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado no próprio dia e véspera;
- i) Impossibilidade de se deslocar para o local de trabalho ou de nele se apresentar pontualmente por motivo de greves nos transportes normalmente por si utilizados;
- j) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre;
- l) Necessidade de consulta médica urgente, devidamente comprovada, ou que tenha sido marcada pelo médico em consulta anterior desde que esta não se possa efectuar fora das horas normais de trabalho;
- m) Cumprimento de obrigações inadiáveis que não possam ser tratadas fora do período de trabalho; os pedidos de dispensa deverão ser formulados com razoável antecedência, salvo casos de comprovada urgência.

3 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas à entidade patronal, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 15 dias.

4 - Quando imprevistas as faltas a justificar serão comunicadas à entidade patronal ou a quem a represente, se possível no próprio dia, não podendo ultrapassar as quarenta e oito horas do início da ocorrência, devendo o documento comprovativo ser apresentado nos cinco dias subsequentes ao início da ocorrência.

5 - Nos dois dias úteis a seguir à apresentação ao serviço, ou a seguir à apresentação de justificação escrita, quando para o efeito esta for exigida, a entidade patronal, se considerar injustificada a falta, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador.

6 - As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição de período de férias, regalias ou de subsídios previstos neste contrato.

Cláusula 40.^a

Consequência das faltas

1 - A entidade patronal pode descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente às horas ou dias que este faltou ao trabalho ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato.

2 - O período de férias não pode, porém, na hipótese da parte final do número anterior, ser reduzido a menos de dois terços do seu mínimo legal.

3 - Não importarão redução de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou por quem a represente;
- b) As faltas referidas nas alíneas do n.º 2 da cláusula anterior.

4 - Sempre que por faltas justificadas haja lugar ao desconto na retribuição, o valor da retribuição/hora é calculado com base na fórmula prevista na cláusula 45.^a

5 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição e antiguidade do trabalhador abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

6 - Se o trabalhador se apresentar para início ou reinício da prestação de trabalho, com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 41.^a

Licenças sem retribuição

1 - Ao trabalhador podem ser facultadas a seu pedido licenças sem retribuição.

2 - O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição.

Cláusula 42.^a**Impedimentos prolongados**

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por serviço militar, doença ou acidente, como por outros factos que não lhe sejam imputáveis, manterá o direito ao lugar, com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este CCTV ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 - O trabalhador impedido de prestar serviço por prisão preventiva por acção instaurada pela entidade patronal respectiva, quando não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, tem direito à retribuição integral.

3 - Após o cumprimento do serviço militar obrigatório, o trabalhador retomará o seu lugar na empresa para o que se deve notificá-la por escrito em carta registada com aviso de recepção no prazo de 5 dias após ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço nos 30 dias subsequentes à data de licenciamento sob pena de cessação do contrato.

O trabalhador retomará o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, antiguidade, classe, vencimento e demais regalias que por esse CCTV ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

4 - Quando o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre segurança social.

CAPÍTULO VI**Retribuição do trabalho**Cláusula 43.^a**Noção de retribuição**

1 - Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do presente CCTV ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

Cláusula 44.^a**Classificação de retribuição**

1 - Para efeitos deste CCTV, entende-se por:

- Remuneração de base, a prevista no anexo V, para cada um dos trabalhadores integrados nos grupos e funções aí mencionados;
- Retribuição mínima mensal, a remuneração de base acrescida das diuturnidades, para os trabalhadores que as tenham vencido;
- Retribuição mensal efectiva, a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador.

2 - A retribuição mensal efectiva compreende:

- A remuneração base;
- As diuturnidades, quando existam;

- Os subsídios de função porventura atribuídos;
- A percentagem correspondente à isenção de horário de trabalho, também quando exista;
- Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCTV.

3 - Para os efeitos do número anterior não se consideram as prestações acidentais, relacionadas com circunstâncias naturalmente transitórias, tais como as remunerações devidas a título de:

- Trabalho suplementar;
- Ajudas de custo e abonos análogos, nomeadamente os devidos por deslocações, transportes, alojamentos e outros equivalentes.

Cláusula 45.^a**Retribuição horária**

O valor da retribuição horária será calculado pela fórmula seguinte:

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

sendo RM o valor da retribuição mensal efectiva e N o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.^a**Pagamento**

1 - As prestações que integram a retribuição mensal efectiva devem ser pagas até ao último dia útil do mês a que dizem respeito.

2 - O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho, durante as horas de serviço efectivo, ou mediante cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador se este der o seu acordo.

3 - No acto de pagamento, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo deste, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno, ou prestado em dias de descanso semanal ou feriados todos os descontos ou deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 47.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100%.

Cláusula 48.^a**Trabalho em dia de descanso e feriados**

1 - O trabalho prestado em dias de descanso e o prestado em feriados dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 200%.

2 - O trabalho prestado em dia de descanso dá direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes.

Cláusula 49.^a**Retribuição de trabalho nocturno**

1 - A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho prestado durante o dia.

2 - Aos trabalhadores que prestam serviço regular em turnos nocturnos, a retribuição mensal, férias e respectivo subsídio de Natal serão de acordo com o estabelecido no número anterior.

Cláusula 50.^a**Diuturnidades**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV têm direito, por cada período de três anos de permanência na mesma categoria profissional ou escalão, e na mesma empresa, a uma diuturnidade, até ao máximo de três.

2 - As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de € 39 cada uma.

3 - Os trabalhadores que por força de novo enquadramento foram classificados em novas categorias profissionais ou profissões, mas sem alteração do grupo de remunerações a que pertenciam, terão direito às diuturnidades nos termos referidos nos números anteriores, desde que permaneçam pelos períodos neles estipulados e na mesma empresa no referido grupo de remunerações.

Cláusula 51.^a**Abono para falhas**

Os trabalhadores classificados como caixas, bem como os que estejam encarregados de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 5% da sua retribuição constante do anexo V, mantendo os trabalhadores direito às diuturnidades vencidas e a quaisquer outros subsídios de carácter permanente.

Cláusula 52.^a**Retribuição no caso de substituição temporária**

1 - Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria profissional e funções diferentes e de remuneração de base efectiva superior, por um período superior a 30 dias, passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida em qualquer caso a acumulação de cargos.

2 - A substituição a que se refere o número anterior não poderá durar mais de seis meses em cada ano.

3 - O disposto nesta cláusula não se aplica quando a substituição temporária haja tido lugar por recurso a recrutamento externo.

Cláusula 53.^a**Subsídio de Natal**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição efectiva, que se vence no dia 15 de Dezembro de cada ano e será pago até essa data.

2 - O trabalhador que naquela data não tenha completado um ano de serviço receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, o qual nunca será inferior a 25% do subsídio referido no número anterior, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

3 - No caso de cessação do contrato de trabalho, por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 - No caso de suspensão do contrato de trabalho por motivo da prestação de serviço militar obrigatório, o trabalhador receberá o subsídio por inteiro se, no ano respectivo, tiver prestado serviço à empresa por um período de tempo não inferior a seis meses seguidos ou interpolados.

Se este período for inferior a seis meses, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 54.^a**Retribuição durante as férias**

1 - A retribuição correspondente ao período de 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, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual a essa retribuição, que igualmente deve ser paga antes do início do período de férias.

3 - Sempre que o trabalhador goze as férias interpoladas, o subsídio de férias será pago por inteiro, de acordo com o número anterior, no início do primeiro período de gozo de férias.

4 - A redução do período de férias, quando a ela haja lugar nos termos da cláusula 39.^a, não implica redução no correspondente subsídio.

Cláusula 55.^a**Efeitos da cessação do contrato de trabalho referente a férias**

1 - Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

2 - Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão receberão a retribuição correspondente ao período de férias a que tiverem direito e o respectivo subsídio.

3 - O disposto nos números anteriores aplica-se no caso de cessação do contrato motivado por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

4 - O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 56.^a**Subsídio de alimentação**

1 - Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de € 4,80; contudo, sempre que trabalhar número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2 - As empresas proprietárias de publicações periódicas abrangidas pela tabela B ficam isentas da aplicação do subsídio de alimentação, salvo se já o atribuírem.

3 - Os trabalhadores em regime de part-time, previsto na cláusula 66.^a, recebem um subsídio de alimentação proporcional ao número de horas de trabalho.

4 - Prevalencem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis aos trabalhadores que estejam a ser praticados na empresa.

Cláusula 57.^a**Deslocação em serviço**

1 - Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual.

2 - Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local de trabalho, quando este não seja fixo, a sede, delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 - A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, sempre que aquele se desloque para fora da localidade onde habitualmente trabalha.

4 - Quando em serviço externo, os trabalhadores têm direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação inerentes à deslocação contra a apresentação dos correspondentes justificativos.

5 - Além do pagamento das despesas referidas no número anterior, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio diário de $\frac{1}{30}$ do seu vencimento efectivo.

6 - Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, terá direito ao pagamento de 0,25 do preço do litro da gasolina super, por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria.

CAPÍTULO VII**Cessação da prestação do contrato de trabalho**Cláusula 58.^a**Formas de cessação do contrato de trabalho**

1 - São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 - O contrato de trabalho pode cessar por:

- Caducidade;
- Revogação por acordo das partes;
- Despedimento promovido pela entidade empregadora;

- Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa;
- Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho.

3 - Estas situações serão apreciadas nos termos da lei em vigor.

CAPÍTULO VIII**Condições especiais**Cláusula 59.^a**Lugares de chefia**

1 - Em cada sector da empresa, com funções específicas, que integre seis ou mais trabalhadores existirá obrigatoriamente um profissional com o cargo de chefe de secção.

2 - Nos sectores em que exista um número de trabalhadores inferior ao previsto no número anterior e em que haja um profissional responsável pela direcção e coordenação do serviço daqueles trabalhadores, ou quando, por imperativo de horário lhe é conferida a responsabilidade de dirigir e coordenar, ser-lhe-á atribuída a remuneração prevista para os cargos de chefia.

3 - Os lugares de chefia e subchefia serão providos pela entidade patronal, que para o efeito consultará os trabalhadores da secção correspondente através dos seus órgãos representativos.

4 - A diferença de remuneração base entre o chefe de secção ou dos trabalhadores responsáveis por serviços e o profissional mais qualificado da respectiva secção é de 20% enquanto exercerem essas funções.

5 - A diferença da remuneração base entre os subchefes e o profissional mais qualificado da respectiva secção é de 10% enquanto exercerem essas funções.

6 - Os trabalhadores que, no impedimento dos respectivos titulares, desempenhem transitoriamente cargos de chefia receberão, enquanto tal situação se mantiver, o subsídio correspondente.

7 - Considera-se subsídio de função, para efeitos da presente cláusula, tudo quanto, por virtude do exercício de cargos de chefia, ou equiparados, os trabalhadores venham a receber acima da retribuição efectiva que antes auferiam.

8 - O subsídio de função é inerente ao cargo que a ele dá direito, cessando automaticamente logo que o titular deixe de o exercer.

9 - O disposto nesta cláusula não se aplica às categorias de chefia enquadradas na tabela salarial.

Cláusula 60.^a**Arquivos para fins culturais e profissionais**

As empresas abrangidas por este CCTV remeterão aos sindicatos signatários e à federação dos sindicatos do sector um exemplar de cada publicação por si editada, com destino

ao respectivo arquivo e com vista à formação e aperfeiçoamento cultural dos trabalhadores.

Cláusula 61.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 - Compete à entidade patronal, nos termos da lei, indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 - É assegurado ao trabalhador o regime de pagamento integral, de acordo com o presente CCTV, quando este se encontra afastado do serviço por virtude das circunstâncias referidas no número anterior.

3 - A entidade patronal obriga-se a participar à entidade seguradora a ocorrência dos acidentes de trabalho, nos termos estabelecidos na apólice, com as consequências previstas na lei aplicável.

Cláusula 62.^a

Creches e infantários

Cada empresa, sempre que possível, deverá promover a criação de creche ou infantário para os filhos dos trabalhadores.

Cláusula 63.^a

Formação profissional

1 - Com o fim de assegurar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, as empresas promoverão, na medida do possível, cursos de aperfeiçoamento, reciclagem e especialização e facultarão a frequência de estágios que se revelem de interesse para o exercício da profissão.

2 - O disposto no número anterior aplica-se sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa e sempre que existam ou venham a existir na empresa novas técnicas com vista à confecção de trabalhos gráficos ou outros, nos termos do anexo IV. Os cursos de reciclagem deverão ser efectuados no período normal de serviço do trabalhador, sendo suportadas pela empresa as despesas e faltas dadas ao serviço.

Cláusula 64.^a

Execução do contrato

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente CCTV.

Cláusula 65.^a

Infracções

1 - As infracções às cláusulas deste CCTV serão punidas nos termos da lei.

2 - O pagamento de qualquer multa não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

3 - O produto das multas cobradas por infracção às cláusulas deste CCTV terá o destino que a lei determinar.

Cláusula 66.^a

Regulamento do contrato em part-time para a imprensa

1 - Os trabalhadores que não cumpram diariamente o horário completo terão direito a duas folgas semanais, como os outros trabalhadores, e a sua retribuição será calculada da seguinte forma:

Número de horas diárias de trabalho contratuais - ordenado;
 Número de horas diárias de trabalho efectivo - X.

2 - Os trabalhadores que trabalham menos de cinco dias por semana, mas nos dias em que trabalhem cumpram horário completo, não terão direito a dias de folga e a sua retribuição será calculada da seguinte forma:

Número de dias mensais efectivos de trabalho por contrato - ordenado;
 Número de dias semanais realmente trabalhados - X.

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 67.^a

Segurança social

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente CCTV contribuirão para as instituições de segurança social que os abranjam, nos termos legais.

Cláusula 68.^a

Complemento do subsídio de doença, pensões por acidente, reforma e 13.º mês

1 - As empresas obrigam-se a manter em termos do contrato individual de trabalho a subsistência dos benefícios complementares assegurados pelas instituições de segurança social, fixados por convenção colectiva de trabalho anterior a Dezembro de 1979.

2 - A empresa obriga-se a manter actualizado o vencimento do trabalhador na situação de doença, de acordo com revisões de remuneração da respectiva categoria que eventualmente se verificarem durante essa situação.

Cláusula 69.^a

Reconversões

1 - Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais deverão promover a reconversão dos diminuídos para a função compatível com o seu grau de incapacidade.

2 - A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, deduzida, se for caso disso, a indemnização paga pelo seguro por incapacidade parcial. O trabalhador integrar-se-á na carreira profissional da nova função que desempenhar.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 70.^a

Revogação de regulamentação com garantia de manutenção de regalias anteriores

1 - O presente CCTV revoga toda a regulamentação anterior das relações de trabalho entre as empresas e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, por se considerar globalmente mais favorável, ressalvando-se todavia os direitos adquiridos, nos termos dos números seguintes.

2 - Da aplicação do presente CCTV não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como a diminuição da retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais.

3 - Consideram-se também expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam no seu conjunto tratamento mais favorável do que o presente CCTV, quer elas sejam atribuídas por via administrativa, quer por via convencional ou pela empresa.

Cláusula 71.^a

Interpretação e integração de lacunas

1 - Na interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente CCTV atender-se-á às propostas e contrapropostas e actas de negociação e aos contratos sectoriais anteriores, ou à lei geral.

2 - A interpretação das cláusulas deste CCTV e seus anexos, bem como a resolução dos casos omissos, caberá a uma comissão mista constituída por representantes, em partes iguais, dos sindicatos e associações ou entidades patronais outorgantes.

3 - A comissão poderá solicitar a presença nas reuniões de um representante do Ministério do Emprego e Segurança Social, o qual, todavia, não terá direito a voto.

ANEXO I

BASE I

Artigo 1.º

Salubridade, higiene e comodidade no trabalho

1 - A instalação e a laboração dos estabelecimentos abrangidos pelo presente CCTV devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene e comodidade dos trabalhadores.

2 - As empresas deverão recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de trabalho no que diz respeito à iluminação temperatura ambiente, ventilação, cubicagem, humidade e eliminação de ruídos e fumos tóxicos.

Artigo 2.º

Reclamações

1 - Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos seus órgãos representativos, têm o direito de apresentar às entidades patronais e à Inspeção do Trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e comodidade no trabalho.

2 - Sempre que requerida a fiscalização, o sindicato respectivo deverá destacar um perito para acompanhar o representante da Inspeção do Trabalho e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e respectivos prazos às entidades patronais.

Artigo 3.º

Medicina no trabalho

1 - As entidades patronais abrangidas pelo CCTV devem criar serviços médicos em ordem a assegurar a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigência das condições higiénicas do trabalho, ficando, de preferência, a cargo dos serviços médicos do trabalho.

2 - Mediante a decisão do médico do trabalho, deverá a empresa criar horários especiais quanto a períodos máximos de permanência dos trabalhadores em câmara escura.

Artigo 4.º

Exames médicos

1 - Pelo menos duas vezes por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais.

2 - Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico na respectiva ficha ou em caderneta própria.

3 - O trabalhador quando admitido deve ser sujeito a exame médico a expensas da entidade patronal.

4 - Os exames referidos no n.º 1 ou qualquer actividade dos trabalhadores solicitados pelos serviços médicos e relativa aos mesmos não implicam descontos de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

5 - É obrigatório, no mínimo, duas vezes por ano, efectuar análises para detectar a quantidade de chumbo no sangue (saturnino) nos trabalhadores que trabalhem com tal material.

6 - No caso de os serviços médico-sociais da empresa verificarem ser o trabalho executado pelo trabalhador prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa é obrigada a transferir o trabalhador para outro serviço em que tal não se verifique.

7 - A assistência médica e o serviço de enfermagem devem ser assegurados aos trabalhadores nas instalações da empresa, de acordo com os horários praticados, e extensivos ao domicílio desde que os respectivos serviços assim o entendam.

Artigo 5.º

Elementos de trabalho

As entidades patronais devem fornecer ao médico do trabalho os elementos da técnica de produção e da composição dos produtos empregados por ele solicitados.

BASE II

Comissões de segurança

Artigo 1.º

Higiene e segurança no trabalho

A empresa proporcionará condições necessárias para garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, segurança e comodidade dos trabalhadores.

Artigo 2.º

Comissões

Podem ser criadas comissões de higiene e segurança que zelarão pelo cumprimento do disposto no artigo 1.º desta base.

As comissões que vierem a ser criadas terão a participação de representantes da empresa e dos trabalhadores, em partes iguais, e serão coadjuvadas pelo médico de empresa e assistente social, quando os houver.

Artigo 3.º

Exercício de funções

As comissões de higiene e segurança elaborarão um regulamento interno que defina as suas atribuições e competências no âmbito da higiene e segurança.

Artigo 4.º

Atribuições

As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança em vigor;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste CCTV e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Propor à administração ou direcção da empresa as soluções julgadas adequadas para uma permanente melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e da constante deste anexo e apresentá-las junto da administração e da Inspeção do Trabalho;
- f) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- h) Recomendar, em relação a cada acidente, as medidas necessárias para evitar a sua repetição;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de posto de trabalho recebam uma formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;

- j) Apreciar os relatórios elaborados pelas subcomissões de segurança e, com base neles e nos elementos que possuir, redigir o relatório anual, o qual será remetido à administração, à Inspeção do Trabalho e aos sindicatos.

Artigo 5.º

Formação

Os membros das comissões de segurança devem frequentar cursos de especialização em matérias relativas a higiene e segurança no trabalho.

ANEXO II

CAPÍTULO I

Exercício da actividade sindical da empresa

Base I

Exercício do direito sindical - Princípio geral

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Base II

Comunicação à empresa

1 - O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 - O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Base III

Organização sindical na empresa

A organização sindical da empresa é constituída por:

- a) Delegados sindicais - são os trabalhadores eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto, e que representam os trabalhadores sindicalizados;
- b) Comissão sindical da empresa - é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção;
- c) Comissão intersindical da empresa - É a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

2 - Os delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais têm competência para defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular em todas as secções da empresa, no desempenho das suas funções;
- b) Informar-se e analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas sobre os trabalhadores e sobre as suas condições de trabalho;
- c) Acompanhar o desenvolvimento dos processos disciplinares;
- d) Analisar o funcionamento do refeitório, cantina, infantário, creche, ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

- e) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquemas de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, ouvindo os trabalhadores - sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho ou funções, temporária ou definitiva, ouvindo os trabalhadores sem o que a mudança não poderá ter lugar;
- g) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da regulamentação do trabalho.

Base IV

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 - Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, elementos das comissões sindicais, intersindicais, e de trabalhadores têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional, para melhoria da sua remuneração ou constituir motivo para despedimento ou sanção, mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 - Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de oito dias por mês para o exercício das suas funções.

3 - Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito de doze horas mensais. Tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical o crédito será de dezoito horas mensais.

4 - As faltas previstas nos n.ºs 2 e 3 não implicam a perda de remuneração e não afectarão as férias anuais e respectivo subsídio ou outras regalias e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

5 - Para além dos limites referidos nesta base, os membros das direcções das associações poderão faltar, justificadamente, para a prática de actos necessários e inadiáveis ao desempenho das suas funções com perda de remuneração.

6 - Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a direcção sindical interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem, sendo o documento comprovativo apresentado dentro dos cinco dias imediatos ao início da ocorrência.

7 - Para os efeitos dos n.ºs 1 e 2 desta base, consideram-se dirigentes sindicais os elementos dos corpos gerentes das associações sindicais, nomeadamente: sindicato, união, federação e confederação.

Base V

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição, a título permanente, sempre que tal lhe seja solicitado pela comissão intersindical, sindical, ou delegado sindical, um local apropriado para o exercício das suas funções, situado no interior da empresa ou na sua

proximidade, sempre que se trate de empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores;

- b) Pôr à disposição, sempre que lhe seja solicitado pela comissão intersindical, sindical, ou delegado sindical um local apropriado para o exercício das suas funções, sempre que se trate de empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores;
- c) Permitir que a comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais afixem, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- d) As direcções sindicais, através dos respectivos delegados sindicais, podem fiscalizar dentro das empresas o cumprimento do presente CCTV;
- e) Permitir a entrada dos membros da direcção dos sindicatos nas delegações da empresa sempre que no exercício das suas funções o solicitem.

Base VI

Reuniões das comissões intersindicais e sindical ou delegados sindicais

As comissões intersindical e sindical e delegados sindicais podem reunir com a entidade patronal ou com quem a represente sem perda de retribuição, dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram com a antecedência mínima de cinco dias úteis.

Base VII

Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical, comissão sindical, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais e entidade patronal ou por quem a represente, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito, a solicitação de qualquer delas.

Base VIII

Assembleia ou plenário de trabalhadores

1 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou delegado sindical, comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 - Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 - Para o efeito dos números anteriores a entidade patronal deverá assegurar a cedência de local apropriado no interior da empresa.

Base IX

Nomeação de delegados sindicais

A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindicais e sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais.

CAPÍTULO II

Direitos dos trabalhadores

São direitos dos trabalhadores os estipulados no artigo 54.º da Constituição Portuguesa:

- Criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa, visando o esforço da unidade da classe trabalhadora e a sua mobilização para o processo revolucionário da construção do poder democrático dos trabalhadores;
- As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores por voto directo e secreto;
- O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;
- Os membros das comissões de trabalhadores, assim como os delegados de sector ou secção da empresa, gozam da protecção legal reconhecida para os delegados sindicais, tendo direito, para o exercício das suas funções, ao mesmo número de horas que é atribuído aos delegados sindicais previsto neste anexo;
- Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;
- Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

Exercer o controlo de gestão nas empresas;

Intervir na reorganização das unidades produtivas;

Participar na elaboração de legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

ANEXO III

Definição das especialidades profissionais

CAPÍTULO I

Trabalhadores gráficos

Teclista (composição). - É o operador qualificado de teclado, com ou sem justificação, que perfura em papel uma memória-código. Retira a fita perfurada com vista à operação seguinte. Procede a emendas. Tem conhecimentos básicos de composição manual.

Operador de fotocompositora. - É o trabalhador operador qualificado da máquina que recebe a composição codificada e teclada em suporte adequado, já justificada ou não, e produz composição por processos fotográficos ou fotoeléctricos em material fotossensível, procedendo à sua revelação. Prepara a unidade de acordo com o trabalho a executar. Pode registar a entrada e saída de originais.

Operador de fotocomposição directa (fotocomposição). - É o operador qualificado de máquina de fotocomposição que controla o teclado e a unidade fotográfica, produzindo trabalhos

previamente codificados ou não, para o que codifica e ou programa a máquina. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

Operador de sistemas de fotocomposição. - É trabalhador operador de sistema central de tratamento de dados (computador) o qual, além de desempenhar todas as funções de operador de fotocompositora também desempenha as funções de programador desse sistema central. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

Teclista (fotocomposição). - É o operador qualificado de teclado com ou sem visor (écran) e com ou sem justificação, ligado em online ou offline, que grava em suporte adequado, segundo o sistema, os originais previamente codificados. Nos sistemas offline, retira o suporte de gravação com vista à operação seguinte. Procede a emendas. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

Maquetista. - Estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante as indicações recebidas. Cria e executa a maqueta, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço, acompanhando, se necessário, o trabalho na sua execução.

Orçamentista. - É o trabalhador que, interpretando normas e especificações, faz cálculos necessários à previsão e ao custo dos produtos, fases de execução, designação dos postos de trabalho mais adequados à obtenção da melhor rentabilidade de máquinas e mão-de-obra, atribuindo a cada um deles os respectivos tempos. Estima e aprecia a quantidade dos materiais a empregar nas obras. Tem a incumbência de transformar elementos muito vagos em obras concretas, discutindo genericamente todos os problemas técnicos às suas funções.

Compositormecânico (linotipista). - É o operador qualificado de uma máquina de composição mecânica a quente (tipo linotype ou intertype). Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina dentro das regras tipográficas, através das seguintes operações: teclar um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde, expulsor, mordente, navalhas e compenedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matrizes pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia pelo reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; quando necessário, zela pela conservação e lubrifica regularmente a máquina; resolve os problemas de funcionamento da máquina.

Compositor manual. - Faz a marcação de original, combina tipos, filetes, vinhetas e outro material tipográfico; dispõe ordenadamente textos, fotografias ou gravuras, composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (ex-ludlow) que funde, através da junção de matrizes, linhas-bloco, a que junta material branco e entrelinhas, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

Paginador. - Executa basicamente todas as operações de compositor manual, com relevo para a paginação da composição e gravuras nas ramas de jornal, segundo maquetas, ou de acordo com

regras previamente estabelecidas, dos anúncios e cabeçalhos, bem como das emendas, preparando as páginas para a operação seguinte de estereotipia; deve por isso ter conhecimento das operações seguintes, nomeadamente de estereotipia, deitados de impressão, alturas de fotogravuras, etc.

Teclista monotipista. - É o operador qualificado do corpo do teclado da máquina que perfura, em papel, uma memória-código para o comando das fundidoras-compositoras. Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Prepara o teclado, através de indicações recebidas no original ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar: elabora um memorando dos intermediários utilizados na perfuração a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição. Retira fita perfurada para a entregar ao fundidor. Procede às operações de manutenção, limpeza e lubrificação.

Fundidor monotipista. - É o operador qualificado da fundidora-compositora. Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Introduce na cabeça da leitora a memória-código perfurada; executa as operações necessárias segundo a natureza do trabalho, desde medida, molde, corpo e cunha de justificação; procede às afinações de espessura dos caracteres; prepara a palmatória (porta-matrizes) de acordo com o memorando elaborado pelo teclista; regula a galé e o sistema de arrefecimento; zela pelo reabastecimento da caldeira; corrige a temperatura. Pode fundir letras isoladas destinadas a emendas ou à composição manual. Procede às operações de limpeza, manutenção e lubrificação da fundidora e do compressor.

Codificador-preparador (fotocomposição). - É o trabalhador que colige os originais, quer sejam de texto, títulos, tabelas ou anúncios, incluindo o primeiro esboço, codificando-os graficamente, segundo a metodologia do sistema utilizado para a operação de teclagem. Tem conhecimentos de composição manual e mecânica.

Operador de fotocompositora. - É o trabalhador operador qualificado da máquina que recebe a composição codificada e teclada em suporte adequado, já justificada ou não, e produz composição por processos fotográficos ou fotoelectrónicos em material fotossensível, procedendo à sua revelação. Prepara a unidade de acordo com o trabalho a executar. Pode registar a entrada e saída de originais.

Fotógrafo de fotogravura. - É o trabalhador que fotografa, amplia ou reduz, fixa e lava originais a preto e branco, utilizando uma trama, fazendo negativos tramados, tendo em atenção que os negativos estejam o mais próximo possível dos valores do original. Fixa e lava originais a cores, opacos ou transparentes, executando uma ou mais máscaras para correcção de cor; em seguida selecciona as cores através de filtros, fazendo posteriormente positivos tramados ou em tons contínuos, conforme os casos, tendo em atenção que a sobreposição das quatro cores seja o mais próximo possível dos valores do original. Havendo equipamento electrónico, executa estas funções com esse equipamento, podendo ter conhecimentos ou especialização de electrónica.

Fotogravador-retocador. - É o trabalhador que grava com ácido chapas metálicas fotocopiadas, preparando-as para a impressão tipográfica. Examina a mesma chapa, comparando-a com o original; isola com tintas adequadas as zonas de correcta densidade de ponto. Imerge a chapa no ácido ou coloca-a numa máquina de gravar que faz funcionar durante o tempo requerido para que o metal seja atacado nas zonas desprotegidas, repetindo as operações até obter as nuances que correspondam às do original

reproduzido. Tratando-se de cores, tem de gravar e retocar para cada original as chapas correspondentes, a cada cor, providenciando para que da sobreposição delas resultem as tonalidades pretendidas.

Zincógrafo-fotogravador. - É o trabalhador que grava com ácido chapas metálicas fotocopiadas a partir de originais de traço, preparando-as para a impressão tipográfica. Grava também em máquina apropriada gravuras de meio-tom e outras, gravação essa que visa tão-somente a profundidade exigida pela impressão tipográfica.

Transportador de fotogravura. - É o trabalhador que prepara as chapas (polir, desengordurar, sensibilizar) para posteriormente receberem os negativos fotográficos previamente analisados para determinar a exposição, revelando e fixando as medidas, depois de impressionadas; trabalha indiferenciadamente chapas de zinco, cobre, etc., planas ou curvas. Executa reimpressões de clichés directamente nas chapas, fazendo os necessários acertos.

Montador de fotogravura. - É o trabalhador que dispõe, segundo uma ordem determinada, películas fotográficas com vista à sua reprodução em gravura para impressão tipográfica. Para as gravuras das várias cores, efectua pela ordem adequada as montagens, acertando os motivos e ilustrações pelas referências respectivas.

Provista-cromista. - É o trabalhador que tira provas de quadricomias através de um prelo mecânico ou manual. Analisa a cor dos originais e maquetas, tendo em vista a composição dos tons a empregar nas gravuras respectivas, misturando e adicionando tintas, cujo resultado final será a reprodução impressa, em papel, do respectivo original. É da sua competência executar alceamentos e aplicá-los, sempre que julgue necessário. É da sua responsabilidade afinar e regular a máquina com que trabalha. Está habilitado a tirar provas de gravura-traço e do meio-tom a uma só cor.

Estereotipador. - É o trabalhador que dá seguimento à tarefa seguinte à do paginador. Alceia gravuras, imprime matrizes através de uma calandra, corta, alceia, apara e seca as mesmas, assegura as tarefas de fundição, laminação e fresagem dos clichés. Escareia para garantir esquadria e adaptação à máquina e dá relevo, o necessário, a uma impressão tipográfica correcta.

Impressor. - É o trabalhador que regula e assegura o funcionamento de uma máquina de imprimir utilizando directamente composição tipográfica ou indirectamente através de clichés metálicos estereotipados. Efectua, na composição ou nos clichés os ajustamentos necessários, alceamentos e outras afinações. Regula a pressão, a tiragem, a aspiração, a dobra final, etc. Pode preparar as tintas que utiliza. Assegura a manutenção da máquina, a preparação e introdução do papel a utilizar e tira trabalhos a mais que uma cor, acertando as diversas impressões de forma que o trabalho final corresponda às tonalidades do original. Deve conhecer as possibilidades da máquina, nomeadamente os deitados possíveis, e utilizá-la de forma a economizar, tanto quanto possível, as matérias-primas e acessórios utilizados.

Fotógrafo-litógrafo. - É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes ou opacos, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão. Avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção. Revela, fixa, e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o efeito, devendo então ter conhecimentos de electrónica. Pode eliminar pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Fotógrafo-litógrafo cromista. - É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes ou opacos, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para a impressão a uma ou mais cores. Avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção. Em originais a cores calcula os factores para cada cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base. Revela, fixa e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais a cores, opacos, prepara o trabalho para imprimir na prensa de contacto e as máscaras de correcção de cores. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o efeito, devendo então ter conhecimentos de electrónica. Pode eliminar pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Retocador litógrafo. - É o trabalhador que retoca positivos fotográficos tramados preparando-os para uma sensibilização correcta das chapas destinadas à impressão. Acentua traços fracos ou imprecisos ou as zonas de impressão a cheio, elimina pontos, manchas e outras deficiências. Rebaixa (morde) as zonas com excessiva densidade de ponto. Retira a camada de protecção, lava e seca o filme, enviando-o para a montagem. Observa provas de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

Montador litógrafo. - É o trabalhador que dispõe sobre uma película transparente ou material opaco, segundo uma ordem determinada e condicionada às características técnicas da secção a que se refere, de acordo com maquetas ou regras já estabelecidas, textos ou fotos impressos em película, celofane ou papel, com vista à sua reprodução sobre chapas ou cilindros metálicos. Deve ter conhecimentos básicos de artes gráficas, composição e fotocomposição, fotografia, impressão (deitados), etc. Pode eliminar na película final pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Montador litógrafo cromista. - É o trabalhador que dispõe sobre uma película transparente ou material opaco, segundo uma ordem determinada e condicionada às características técnicas da secção a que se refere, de acordo com maquetas ou regras já estabelecidas, textos ou fotos impressos em película, celofane ou papel, com vista à sua reprodução sobre chapas ou cilindros metálicos. Para impressão a cores, efectua, pela ordem adequada, as montagens requeridas por sobreposição à transparência, acertando os motivos e ilustrações pelas miras e traços respectivos. Deve ter conhecimentos básicos de artes gráficas, composição e fotocomposição, fotografia, impressão (deitados), etc. Pode eliminar na película final pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Transportador litógrafo. - É o trabalhador que prepara as chapas litográficas com soluções químicas para revelar e fixar os motivos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça o desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas a pincel para eliminar pontos, manchas e outras deficiências. Faz o transporte para a impressão a cores e deve ter conhecimentos das exigências da máquina de impressão. Mantém o seu equipamento, devendo ter conhecimentos básicos dos produtos que utiliza.

Impressor litógrafo. - É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em pleno, faz o alceamento: estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providência a alimentação do papel; regula a distribuição da tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias-tintas, efectua correcções e afinações necessárias: regula a marginação; vigia a

tiragem, assegura as lavagens dos tinteiros, rolos, tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequados à matéria a utilizar. Pode introduzir manualmente as folhas na máquina.

Impressor de rotogravura. - É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou outros suportes, por meio de chapas ou cilindros gravados em côncave; executa as tarefas fundamentais de um impressor de litografia.

Fotógrafo de laboratório. - É o trabalhador que revela, manual ou mecanicamente filmes: imprime, retoca e executa ampliações ou reduções; reproduz originais sem negativos. Pode ainda proceder à preparação dos químicos para os respectivos banhos, identifica e ordena os negativos e ou provas fotográficas de acordo com a orgânica de arquivo de empresa.

Galvanoplasta. - É o trabalhador que recobre a superfície do cilindro ou chapa onde se encontram reproduzidos o texto e os motivos com uma substância condutora de electricidade: mergulha num banho electrolítico para formação de uma capa protectora com a espessura pretendida.

Gravador de rotogravura. - É o trabalhador que, depois de efectuado o transporte, grava por processos químicos motivos ou texto com vista à impressão; expõe aos raios luminosos durante o tempo adequado; acerta o centro e as margens das diversas composições nos trabalhos a cores; prepara os banhos; controla o tempo de gravação de acordo com a profundidade pretendida: escova, decapa, limpa e seca a gravura obtida. Pode retocar as gravuras.

Rectificador de cilindros (rotogravura). - É o trabalhador que assegura a rectificação dos cilindros depois da impressão, antes da sua nova gravação, nomeadamente através de tornos mecânicos.

Fundidor de filetes e material branco. - É o trabalhador que opera com a máquina automática para fundir material branco (lingotes, entrelinhas) e filetes de fio corrido; monta o molde, abastece a caldeira, monta os mordentes de acordo com a espessura: fixa a velocidade; corrige a temperatura; verifica e melhora a qualidade das peças obtidas; cuida da conservação e lubrificação.

Provista. - É o trabalhador que tira provas de composição, em geral, incluindo notícias, anúncios, títulos, gravuras e legendas, a uma só cor, com prelo mecânico ou manual.

Fundidor de chumbo. - É o trabalhador que opera com uma caldeira que funde as linhas de chumbo da composição mecânica. Assegura o seu transporte e acondicionamento.

Serviço de apoio. - É o trabalhador que, essencialmente, executa as funções de apoio à produção, transporta matérias-primas e serviço para os sectores. Pode exercer pequenas funções auxiliares de limpeza das máquinas; pode ainda, dentro do que lhe compete fazer, ter só uma tarefa específica.

Fundidor de tipo. - É o trabalhador que opera com a máquina que funde, em grandes séries, caracteres de imprensa, tais como letras, números e vinhetas. Monta e ajusta a matriz e a lâmina para formar o molde de acordo com o tipo a fundir. Verifica a esquadria, inclinação, linha e largura do olho da letra. Corrige a posição da

matriz. Retira os caracteres fundidos, aperta-os e uniformiza-lhes a altura. Prepara por vezes a liga metálica para a fundição. Regula a alimentação da caldeira; cuida da conservação e lubrificação.

Controlador. - É o trabalhador que trata os documentos recebidos e os encaminha, assim como dos materiais necessários para as respectivas secções, tendo em conta o controle de tempo de produção. No final dos trabalhos verifica se o processo seguido cumpriu o programa previamente fixado. Pode ainda compilar elementos relativos ao movimento, controlo e armazenagem de materiais, ferramentas e produtos, incluindo a sua requisição e recepção, e a execução de guias de remessa para expedição de produtos acabados. Se necessário, assegura ainda, a ligação entre a parte produtiva e a parte administrativa.

Programador de fabrico. - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais: elabora fichas técnicas de fabrico, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas, executando ainda outras tarefas técnicas de organização de trabalho adequado ao seu nível. Pode ainda fornecer elementos ao centro mecanográfico.

Operador manual de encadernação/acabamentos. - É o trabalhador que auxilia directamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagens de trabalhos impressos. Pode fazer a retirada junto às máquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas. Pode ainda efectuar correcções manuais a defeitos ou emendas. [Nesta especialidade profissional são integradas as antigas profissões de serviço de bancada, escolhedor(a) e retirador(a), excepto esta última para a folha-de-flandres.]

Operador de máquinas de encadernação. - É o trabalhador que afina e conduz qualquer uma das diversas máquinas de encadernação (alçar, encasar, brochar, etc.) Observa a perfeição do trabalho e corrige sempre que necessário, assegura a manutenção. Pode ser especializado num só tipo de máquina.

Costureira. - É o trabalhador que cose manual ou mecanicamente e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único. Informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Cose os cadernos dois a dois (costura à francesa), no caso de papel muito fino. Pode ser incumbida de tarefas auxiliares de encadernação.

Cortador de guilhotina. - É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papéis. Monta as lâminas; regula programas; posiciona o papel; regulariza as margens; pode guiar-se por miras ou traços de referência; assegura a manutenção da máquina. Pode trabalhar apenas com guilhotinas lineares ou unilaterais ou só trilaterais.

Encadernador. - É o trabalhador que 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 arquivos 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.

CAPÍTULO II

Trabalhadores na imprensa, telefonistas, cobradores, portaria e vigilância

Analista de sistemas. - É o trabalhador responsável pela análise de sistemas de informação e avaliação de economia da sua produção por computador. Compete-lhe idealizar soluções, tendo em linha de conta as necessidades da empresa e os meios mecânicos e humanos de que dispõe. Tem de definir para cada conjunto um encadeado de processamentos no computador, as características dos documentos que suportam a informação básica e bem assim os documentos a produzir, estabelecendo todos os pormenores do sistema, documentando-o e colaborando na sua implementação.

Técnico de publicidade. - É o trabalhador cuja actividade, exercida internamente, consiste em redigir e maquetar anúncios, fazendo o tratamento técnico de toda a publicidade, podendo ainda eventualmente assegurar e promover contactos.

Contabilista. - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística. Nomeadamente, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade; fornece os elementos necessários à definição da política orçamental e controla a sua execução; elabora os balancetes e procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço; e efectua as revisões contabilísticas necessárias para se certificar da correcção da sua escrituração.

Técnico de contas. - É o profissional designado pela entidade patronal perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos como responsável pela direcção da contabilidade da empresa. Desempenha as funções de contabilista.

Tradutor. - É o trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversões de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto ou artigo, sem alteração das ideias fundamentais do original.

Tesoureiro. - É o trabalhador que tem como função principal a direcção do movimento de tesouraria e se responsabiliza pelos valores de caixa que lhe estão confiados. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Revisor. - É o trabalhador que é encarregado da primeira leitura de provas de texto e de contraprovas.

Revisor principal. - É o trabalhador que é encarregado da segunda leitura (passagem) das provas de texto lidas pelos revisores e que faz também primeira leitura de provas com dispensa de segunda leitura. Eventualmente faz também leitura prévia de originais. Poderá substituir o chefe de secção nos seus impedimentos.

Guarda-livros. - É o trabalhador que, sob a direcção directa do contabilista ou do técnico de contas se ocupa da escrituração dos livros e mapas de contabilidade ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Escriturário da secretaria de redacção. - É o trabalhador encarregado, predominantemente, da selecção de informações de carácter geral, destinadas à marcação da agenda diária para serviço da redacção, catalogação dessas informações por assuntos, elaboração dos cartazes de espectáculos, anotação das informações vindas do exterior (correspondentes e outras), além da execução do expediente de carácter administrativo, nomeadamente estimativas de custos, processamento de colaborações, correspondência e arquivamento.

Programador. - É o trabalhador que conhece a capacidade do computador e uma ou mais linguagens de programação. Compete-lhe colaborar na especificação dos elementos da entrada e da saída de cada programa, estabelecer a lógica geral e pormenorizada para que a função dos programas seja cumprida e codificar as instruções necessárias ao programa; compete-lhe também testar a sua validade e documentá-la.

Secretário de administração ou de direcção. - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária de gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Documentalista. - É o trabalhador que procura e consulta publicações para selecções, assegura e divulga aquela que se apresenta com interesse para os serviços ou empresa em que trabalha. Entra em contacto, pessoalmente ou através dos diversos elos de comunicação, com as instituições que possam fornecer documentação. Reúne, avalia, julga e selecciona fotografias, documentos, recortes e informações, revistas, livros ou jornais, e faz resumos sempre que ache necessário; classifica-os e ordena-os de modo a facilitar as consultas solicitadas. Divulga a documentação compilada, verbalmente ou através de circulares, publicações internas, recortes, resumos, etc. Apoiá basicamente a redacção pesquisando trabalho para inserções numa ou mais publicações, directamente ou como apoio ao trabalho dos redactores, consultando e estudando materiais existentes nos arquivos e executando, eventualmente, consultas no exterior.

Escriturário - É o trabalhador que executa as várias tarefas de expediente geral dos serviços administrativos e, nomeadamente, da contabilidade, da publicidade e da expedição, tendo a seu cargo, entre outras, as funções de redacção de relatórios, cartas e outros documentos, manualmente ou à máquina; separação, classificação e arquivamento dos elementos necessários àqueles serviços, bem como outras tarefas específicas do serviço de escritório.

Prospector de vendas. - É o trabalhador que tem a seu cargo o alargamento da rede de distribuição das publicações, assegurando a sua colocação nas agências e demais postos de venda.

Inspector de vendas. - É o trabalhador que, supervisionando o trabalho dos prospectores de vendas, contacta clientes e agentes e recebe as reclamações dos mesmos.

Caixa. - É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Correspondente em línguas estrangeiras. - É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros. Pode também executar serviços de escritório.

Arquivista. - É o trabalhador que organiza e conserva documentos. Estrutura os respectivos arquivos, a fim de facilitar ao investigador um pronto e fácil acesso à fonte de informação

pretendida; acompanha os registos de entrada. Cuida da arrumação das várias publicações.

Operador de computador. - É o trabalhador que, utilizando os programas apropriados, é capaz de utilizar o computador, interpretar as mensagens programadas e agir em conformidade, conseguindo o output (elementos de saída) a partir do input (elementos de entrada). É também capaz de utilizar o equipamento clássico.

Esteno-dactilógrafo. - É o trabalhador que nota 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 outras tarefas de expediente geral.

Delegado de publicidade. - É o trabalhador cuja actividade exercida predominantemente fora da empresa. Consiste em fomentar a produção de publicidade.

Operador de máquinas de contabilidade. - É o trabalhador que trabalha com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

Cobrador. - É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

Operador de telefotos. - É o trabalhador que transmite e recebe telefotos para e de diferentes postos fototelegráficos, efectua os preparativos necessários para a recepção e transmissão de telefotos, arquiva as telefotos para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Perfurador-verificador. - É o trabalhador que conduz máquinas que registem dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informações e outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquina de teclado que rejeitam os cartões ou fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Operador de telex. - É o trabalhador que transmite e recebe mensagens 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 a consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Fiel de armazém. - É o trabalhador que tem como função principal todo o movimento relativo ao expediente de entradas e saídas de material de armazéns da empresa.

Fiscal. - É o trabalhador que tem principalmente a função de zelar pela boa conservação das instalações da empresa, que, para esse efeito, percorre periodicamente. Assim, entre outras, toma as providências necessárias e adequadas contra os riscos de incêndio, furto e dano. Pode elaborar os mapas de escala e o movimento diário do pessoal do seu sector.

Telefonista. - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Estes profissionais são divididos em dois grupos, conforme o trabalhador manipula aparelhos de comutação inferiores ou superiores, respectivamente, a dezasseis postos suplementares.

Contínuo. - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda, executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com os de outra categoria profissional.

Recebedor. - É o trabalhador que ao balcão vende publicações, recebe as sobras e faz a previsão das publicações a fornecer, de acordo com as zonas de venda, podendo ainda executar outros serviços de expedição e distribuição.

Expedidor-distribuidor. - É o trabalhador que tem como função principal registar, controlar, contar, amarrar, rotular e distribuir o serviço de expedição para todos os transportes, podendo ainda recolher sobras e efectuar outros serviços de expedição-distribuição, designadamente distribuição de jornais no exterior.

Recepcionista. - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo os 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.

Apontador. - É o trabalhador que verifica os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou de outros fins. Por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Porteiro. - É o trabalhador que vigia a entrada e saída do pessoal, recebe correspondência, examina, por indicação da entidade patronal ou de quem a represente, à entrada e à saída, os volumes ou materiais. Regista as entradas e saídas de pessoas e veículos. Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e ou anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que se devem dirigir.

Guarda ou vigilante. - É o trabalhador que vela pela defesa e preservação das instalações e outros valores que lhe estejam confiados.

Estafeta. - O trabalhador a quem incumbe a distribuição no exterior da empresa de correspondência e outros valores.

Empregado de limpeza. - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações da empresa.

Empregado auxiliar. - É o profissional que procede a cargas, descargas e arrumações.

Paquete. - O mesmo que o contínuo.

Operador de máquinas de expedição. - É o trabalhador que na secção de expedição afina, opera e assegura a manutenção dos equipamentos mecânicos de expedição.

Operador de máquinas auxiliares. - É o trabalhador que 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.

Catalogador. - É o trabalhador que, determinadas as características fundamentais de um documento, elabora se necessário, uma ficha e actualiza os ficheiros; apoia o trabalho dos documentalistas, podendo pesquisar e consultar materiais existentes em arquivo. Executa recortes, colagens e fotocópias de documentos. Regista as publicações recebidas e procede ao seu arquivo.

Operador de registo de dados. - É o trabalhador que transcreve para suporte adequado o conteúdo dos documentos de origem, verifica a conformidade dos registos efectuados com os dados originais, executa todas as operações atinentes ao bom funcionamento e optimização do equipamento, selecciona, faz e executa os programas necessários, executa todas as operações atinentes ao funcionamento dos equipamentos eventualmente acoplados, executa todas as avaliações de dados e circuitos necessários à obtenção de resultados certos, detecta as avarias do equipamento a que está adstrito e comunica-as com vista à sua rápida reparação.

CAPÍTULO III

Técnicos de desenho, telecomunicações e comércio

Técnicos de desenho

Desenhador maquetista. - É o profissional que, a partir de dados verbais ou escritos, esboça e maquetiza todo o material gráfico e publicitário destinado a: imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, stands ou montras.

Desenhador de arte finalista. - É o profissional que, a partir de um esboço ou maqueta, executa, com a técnica e os pormenores necessários, o material gráfico destinado a: imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logotipos, papel de carta, embalagens, stands ou montras. Dá assistência aos trabalhos em execução.

Desenhador. - É o profissional que executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços, maquetas ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o arte finalista responsável pelo trabalho.

Tirocinante. - É o profissional que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz o tirocínio para ingresso na categoria de desenhador.

Praticante de desenho. - É o profissional que, sob a orientação de desenhadores, se inicia na profissão, coadjuva os trabalhos na sala de desenho e executa tarefas simples e operações auxiliares.

Telecomunicações

Teletipista. - É o trabalhador que transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as e recebe mensagens transmitidas pelos teletippressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de telecomunicações. - É o trabalhador que, efectuando os preparativos necessários à transmissão, recepção de mensagens e transmitindo-as, executa essas funções em teletippressores, unidades e terminais de visualização [VDU

(Visual Display Unit) e VDT (Visual Display Terminal)], assim como outros aparelhos de sistemas similares e de RF (radiofrequência); arquiva mensagens no arquivo da secção para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento dos equipamentos; detecta e soluciona avarias - utilizando os materiais necessários e para as quais foi previamente instruído - relativamente aos equipamentos a seu cargo acima mencionados e participa a ocorrência daquelas que não estejam no âmbito da sua antecipada preparação técnica.

Comércio

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção. - É o trabalhador que substitui o gerente comercial na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro. - É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas, no comércio por grosso ou directamente a consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto e anuncia o preço e as condições de venda; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa-as; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro-ajudante. - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

Embalador. - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Praticante de caixeiro. - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

CAPÍTULO IV

Rodoviários, garagens, hotelaria, construção civil, metalúrgicos e electricistas

Rodoviários

Motorista (pesados ou ligeiros). - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, a orientação da carga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Garagens

Ajudante de motorista. - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; arruma os volumes transportados, podendo ainda no acto de entrega fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Hotelaria

Encarregado de refeitório (ou de cantina). - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das

regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina para posterior contabilização; pode, ainda, ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão e disciplina do pessoal.

Cozinheiro. - É o profissional qualificado que 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 as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece -os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro e executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Cozinheiro-chefe. - É o trabalhador que orienta, organiza e superintende em todos os trabalhos de cozinha, executando as tarefas mais qualificadas da profissão.

Empregado de balcão. - É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a loiça servida, prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes, prepara pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Passa as contas e cobra as importâncias ou respectivos consumos e arrecada os documentos a crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório (ou de cantina). - É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório ou de cantina, trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões, pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava loiças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando, pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Copeiro. - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

Despenseiro. - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragens ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Construção civil

Carpinteiro de limpos. - É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Chefe de equipa da construção civil. - É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Estucador. - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Trolha ou pedreiro. - É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pedreiro. - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias e outros trabalhos similares ou complementares de acabamento.

Pintor. - É o trabalhador que executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Servente. - É o trabalhador que não tem qualquer qualificação ou especialização profissional; trabalha nas obras, areeiro ou em qualquer local em que se justifique a sua presença.

Metalúrgicos

Chefe de equipa metalúrgico. - É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Oficial de conservação qualificado. - É o trabalhador metalúrgico ou electricista que desempenha indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com o perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como das instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem diferenciadas.

Serralheiro mecânico. - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Operador não especializado (servente). - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Lubrificador. - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda o óleo nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Serralheiro civil. - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, condutores de combustíveis, ar, ou vapor, carroçaria de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Canalizador. - É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Torneiro mecânico. - É o trabalhador que num torno mecânico, copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Mecânico de automóveis. - É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Montador-ajustador de máquinas. - É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à roscagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Afinador de máquinas. - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Electricistas

Encarregado. - É o electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa. - É o electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo uma equipa de trabalhadores da sua função.

Oficial. - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial. - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Ajudante. - É o electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. - É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima referidos, coadjuva-os nos seus trabalhos.

Técnico de computadores. - É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte hardware do computador, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa quando atinge os graus de especialização superior.

Técnico de electrónica. - É o trabalhador que se ocupa da reparação e manutenção de equipamentos que trabalham com sistemas electrónicos.

Técnico estagiário de electrónica. - É o trabalhador que, tendo concluído a aprendizagem específica nas escolas que a ministram ou possuindo a categoria profissional de oficial de electricista, se prepara para técnico de electrónica.

Deontologia profissional

1 - O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 - O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordem de natureza especificamente técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico de ramo electrónico.

3 - Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

CAPÍTULO V

Chefias

Chefe de secção. - É o trabalhador que coordena dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins ou complementares, com vista à operacionalidade de um sector específico da empresa.

Subchefe de secção. - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas, colabora directamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos.

ANEXO IV

Condições específicas - Carreiras profissionais

CAPÍTULO

I - Trabalhadores gráficos

Base I

Para o exercício de qualquer actividade gráfica só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que sejam possuidores de título profissional (carteira profissional ou cartão profissional).

Base II

Composição

a) A quente:

1 - Só podem ser admitidos trabalhadores qualificados com a categoria mínima oficial de composição manual ou mecânica.

2 - Só podem ser oficiais de composição mecânica a quente (linotipista teclista, teclista monotipista e fundidor monotipista) os trabalhadores com estágio de dois anos nesta especialidade.

3 - Só podem ser admitidos ao estágio para composição mecânica a quente os trabalhadores que tenham a categoria de oficial de compositor manual.

4 - Nas empresas em que à data da entrada em vigor deste CCTV existam secções de casas de obras (tipografia e litografia), manter-se-á nessas secções o regime de carreira profissional; com quatro anos de aprendizagem, passagem

automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário caso não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência de vaga.

Nessas secções, no entanto, poderá ter acesso ao estágio para compositor mecânico a quente o auxiliar com o mínimo de terceiro ano.

5 - O número de aprendizes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

6 - O estágio para composição mecânica não pode ser interrompido, salvo se for reconhecida a inadaptação do trabalhador para a especialidade.

7 - Findo o estágio para a composição mecânica, a promoção é automática.

8 - Para estágio de teclista, teclista monotipista e fundidor monotipista mantêm-se as mesmas condições de estágio para a composição mecânica.

9 - No estágio para teclista, não havendo candidatos nas condições referidas nos números anteriores, a empresa poderá recorrer a indivíduos habilitados com os cursos técnicos complementares das escolas de artes gráficas, das escolas comerciais e industriais e equivalentes.

10 - A categoria de paginador pode ser exercida por qualquer compositor manual ou mecânico.

11 - Pode ser atribuída a categoria de provista ou fundidor de filetes e material branco aos trabalhadores que tenham no mínimo exercido funções de serviço de apoio durante um ano e reúnam as condições requeridas, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicada ao Sindicato por escrito a atribuição daquelas categorias. É obrigatória no mínimo a existência de um trabalhador de cada uma das categorias referidas por cada turno, desde que existam e laborem as máquinas respectivas.

b) A frio:

1 - No acesso ao estágio para a composição a frio e montagem (fotocomposição), as empresas que disponham de tipografia deverão recorrer aos seus quadros de composição a quente, sendo neste caso o período máximo de estágio de dois anos. Não havendo nestes quadros candidatos ao estágio, poderão ter acesso ao mesmo, que neste caso será de quatro anos, os indivíduos habilitados com os cursos técnicos complementares das escolas de artes gráficas, das escolas comerciais e industriais ou equivalentes.

2 - Findo o estágio, a promoção é automática.

Base III

Impressão e estereotipia

1 - Só podem ser admitidos trabalhadores qualificados com a categoria mínima de oficial impressor ou oficial estereotipador. Só podem ser promovidos a oficiais os auxiliares que estejam em condições de atingir a categoria de oficial.

2 - Nas secções de impressão das empresas em que à data da entrada em vigor deste CCTV existem secções de casas

de obras, manter-se-á nessas secções o regime de carreira profissional; com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário caso não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência da vaga.

3 - É atribuída a categoria de ajudante aos trabalhadores que tenham completado, no mínimo, dois anos de serviço de apoio nessas secções.

4 - Desde que possuam a categoria de ajudantes e demonstrem capacidade e características favoráveis, ao fim de um mínimo de três anos de serviço efectivo na secção podem os trabalhadores ser promovidos a auxiliares, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicado ao sindicato, por escrito.

5 - Desde que possuam a categoria de auxiliares e demonstrem capacidades e características favoráveis, ao fim de um mínimo de três anos de serviço efectivo na secção serão os trabalhadores promovidos a oficiais, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicado ao sindicato, por escrito.

6 - O número de ajudantes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

Base IV

Fotogravura e litografia, fotografia, retoque, montagem, transporte, desenho, maquetagem e laboratório fotográfico

1 - Nas empresas em que à data da entrada em vigor deste CCTV existam secções de casas-de-obras (tipografia e litografia) manter-se-á, nas secções, o regime de carreira profissional: com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário, caso não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência de vaga, onde permanecerá pelo período máximo de dois anos.

2 - Nas secções de fotogravura, onde só era permitida a existência de oficiais, mantém-se em vigor este princípio, bem como a montagem em calços e as provas de uma só cor podem ser feitas por qualquer elemento.

3 - O número de aprendizes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

4 - Nos serviços de apoio e de fundição de metal só podem ser admitidos trabalhadores que tenham a idade mínima de 20 anos.

5 - Na encadernação, os trabalhadores que, à data da entrada em vigor ou durante a vigência deste CCTV, exercem funções de operador de máquina de encadernação não podem por esse facto ver prejudicada a sua carreira profissional.

6 - O acesso para o desempenho de funções de maquetista gráfico só é permitido aos compositores mecânicos, compositores manuais ou paginadores com a categoria de oficiais.

7 - No laboratório fotográfico só é permitido o desempenho de funções por oficiais fotógrafos.

Base V

Encadernação e acabamentos

1 - As máquinas de encadernação e acabamentos serão enquadradas em quatro grupos:

- a) Grupo I - máquinas de coser, alçar folhas e alta frequência manual;
- b) Grupo II - máquinas de dourar por purpurina, plastificar e envernizar;
- c) Grupo III - máquinas de alçar cadernos, encasar, brochar, dobrar, pautar e de moldagem por vácuo;
- d) Grupo IV - máquinas de douragem por película, douragem por balancé de alta frequência (automáticas ou semiautomáticas), de contracolagem e máquinas polivalentes de encadernação ou acabamentos.

2 - Só é permitido o acesso às máquinas dos grupos I e II aos trabalhadores que tenham completado, num mínimo, dois anos de aprendizagem de qualquer profissão; às máquinas dos grupos III e IV só poderão ter acesso trabalhadores que tenham completado o período de aprendizagem.

3 - Será atribuída a categoria de operador de máquinas aos trabalhadores que preenchem as seguintes condições:

- a) Grupo I - atinjam a categoria de auxiliar do 1.º ano, desde que tenham completado um ano de permanência nas máquinas, seguido ou interpolado;
- b) Grupo II - atinjam a categoria de auxiliar do 2.º ano, desde que tenham completado um ano de permanência nas máquinas, seguido ou interpolado;
- c) Grupo III - atinjam a categoria de auxiliar do 3.º ano, desde que tenham completado dois anos de permanência nas máquinas, seguidos ou interpolados;
- d) Grupo IV - atinjam a categoria de auxiliar do 4.º ano, desde que tenham completado dois anos de permanência nas máquinas, seguidos ou interpolados.

4 - Durante o período de acesso às máquinas, os trabalhadores manterão as respectivas especialidades e categorias, com direito às anuidades correspondentes.

5 - Os operadores de máquinas que trabalhem com mais do que uma máquina serão classificados e remunerados pelo grupo mais elevado das máquinas com que trabalhem.

6 - As costureiras auxiliares e as dobradoras auxiliares que à data da entrada em vigor deste contrato desempenhem funções abrangidas pela definição de operador manual serão classificadas para operador manual do 1.º ano.

As costureiras oficiais e as dobradoras oficiais que desempenhem funções abrangidas pela definição de operador manual serão reclassificadas para operadoras manuais dos 2.º e 3.º anos.

7 - Completados que sejam três anos na categoria de operador manual, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria de operador manual de mais de três anos.

8 - As costureiras que não desempenhem as funções próprias da sua profissão, nem as acima referidas, poderão ser reclassificadas de acordo com as funções que efectivamente desempenhem.

9 - Será atribuída a categoria de costureira às

trabalhadoras que atinjam a categoria de auxiliar do 1.º ano, desde que exerçam as funções respectivas durante o período de 12 meses, seguidos ou interpolados.

10 - Será atribuída a categoria de operador manual do 1.º ano aos aprendizes das secções de encadernação e acabamentos quando completarem quatro anos de aprendizagem, desde que desempenhem exclusivamente funções abrangidas na definição de operador manual.

11 - Aos trabalhadores maiores de 20 anos admitidos para desempenhar as funções abrangidas na definição de operador manual após a entrada em vigor deste CCTV será atribuída a categoria de operador manual do 1.º ano.

12 - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham a categoria de serviço de bancada (escolhedor ou retirador) serão reclassificados para operadores manuais nas anuidades correspondentes.

13 - Os trabalhadores que até à data em vigor deste CCTV estejam classificados como operadores de máquinas de alçar terão direito ao vencimento correspondente a operador de máquina do grupo III.

14 - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham a categoria de dourador-encadernador de balancé serão reclassificados para encadernadores. Base VI

Base VI

Orçamentação, preparação e sistemas, programação e controlo

1 - Só podem ter acesso ao desempenho das funções de controlador, controlador de qualidade e de programador de fabrico os trabalhadores que tenham completado, no mínimo, o período de aprendizagem em qualquer especialidade gráfica ou os trabalhadores com mais de cinco anos de serviço noutras profissões habilitados com cursos técnicos, industriais ou equiparados.

2 - Aos trabalhadores nas condições do número anterior será atribuída a categoria de auxiliar do 1.º ano.

Após quatro anos de serviço na categoria de auxiliar serão promovidos a estagiário ou a oficial em função das vagas no quadro.

3 - Só pode ser atribuída a categoria de orçamentista aos trabalhadores que possuam a categoria de controlador, programador de fabrico, ou de oficial de qualquer especialidade gráfica, ou ainda aos trabalhadores diplomados com cursos técnicos, industriais ou outras habilitações literárias equiparadas.

4 - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato estejam classificados nas categorias de apontador ou controlador serão reclassificados para controlador, controlador de qualidade, programador de fabrico ou orçamentista de acordo com as funções que desempenhem.

Nota. - Para efeitos do previsto no n.º 2 considera-se o tempo de serviço na categoria de apontador como se prestado na de auxiliar.

CAPÍTULO II

Trabalhadores na imprensa, telefonistas, cobradores, portaria e vigilância

1 - As habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores dos serviços administrativos são o curso geral do comércio, curso geral do liceu ou equivalente.

2 - Para os serviços de revisão e serviços de apoio às redacções são o curso complementar do liceu ou equivalente.

3 - Para os técnicos de contas, contabilistas e guardalivros exigir-se-ão ainda as habilitações complementares específicas.

4 - Para os cobradores, telefonistas, serviços auxiliares e serviços de expedição distribuição são as habilitações mínimas legais.

5 - As entidades patronais procurarão dar preferência na admissão de diminuídos físicos nas profissões que possam por eles ser desempenhadas, desde que possuam as habilitações exigidas.

6 - A idade mínima de admissão nunca será inferior a 18 anos, excepto para a categoria de estagiário, para escriturário ou para a categoria de paquete.

Estágio e acesso

1 - As profissões constantes deste capítulo poderão ser precedidas de estágio, o qual terá a duração de seis meses.

2 - Os estagiários para a profissão de escriturário, logo que completarem seis meses de estágio, serão promovidos a 3.º escriturários, salvo os menores de 20 anos que serão promovidos ao fim de três anos de estágio ou logo que atinjam aquela idade e perfaçam seis meses de estágio.

3 - Exceptuando os delegados de publicidade, os trabalhadores que nos sectores de publicidade exerçam funções na recepção, marcação ou classificação de publicidade e tenham completado um ano na categoria de primeiro-escriturário serão promovidos a técnicos de publicidade.

4 - Os terceiros-escriturários, logo que completarem três anos na categoria, serão promovidos a segundos-escriturários.

5 - Os segundos-escriturários, logo que completarem três anos na categoria, serão promovidos a primeiros-escriturários.

6 - Os paquetes que não possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de escritório, logo que completarem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos.

7 - Os paquetes que tenham obtido as habilitações mínimas requeridas no número anterior passarão automaticamente a estagiários do 2.º ano.

8 - Os contínuos que tenham obtido as habilitações mínimas exigidas, após um estágio de seis meses, serão promovidos a terceiros-escriturários.

9 - Quando se verificar a introdução de novas tecnologias, as empresas deverão recorrer, quando possível, aos seus quadros administrativos. Não havendo nestes quadros candidatos às novas especialidades, poderão ter acesso às mesmas os indivíduos habilitados para o seu desempenho.

O período de estágio é de seis meses.

Quadro base para a classificação de escriturários (a)

	Número de escriturários por secção									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundos	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

(a) Na classificação dos trabalhadores que exerçam as profissões de escriturário respeitar-se-ão nas proporções estabelecidas no quadro acima, podendo no entanto, o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior.

CAPÍTULO III

Técnicos de desenho, telecomunicações e comércio

Técnicos de desenho

Acesso

1 - Os técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com idêntica preparação de desenho ingressam imediatamente como:

- Desenhador, até dois anos, se, entretanto, tiverem completado dois anos de prática na profissão;
- Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado um ano de prática na profissão;
- Tirocinante do 1.º ano, nos restantes casos.

2 - Os trabalhadores técnicos de desenho habilitados com um curso de escola de artes decorativas ou equivalente ingressam directamente como:

- Desenhador, até dois anos, se, entretanto, tiverem completado um ano de prática na profissão;
- Tirocinante do 2.º ano, nos restantes casos.

3 - O praticante de desenho, ao fim de três anos de prática na profissão, ascende a tirocinante do 1.º ano.

4 - O tirocinante, ao fim de dois anos de tirocínio, ascende a desenhador até dois anos.

Telecomunicações

Estágio e acesso

A profissão de teletipista poderá ser precedida de estágio de seis meses.

Comércio

Admissão e acesso

1 - Admissão:

- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias exigidas por lei;
- Como praticante, só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
- Os indivíduos, de ambos os sexos, que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

2 - Dotações mínimas:

- Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas, com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
- O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder 25% do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro-ajudante;
- O número de praticantes não poderá exceder dois mais 25% dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no quadro seguinte:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro..	-	-	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundo-caixeiro ..	-	1	1	1	2	2	3	3	3	4
Terceiro-caixeiro...	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3

3 - Acesso:

- Os praticantes com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;
- Os caixeiros-ajudantes, logo que completem dois anos de permanência na categoria, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros;
- Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na categoria.

CAPÍTULO IV

Rodoviários, garagens, hotelaria, construção civil, metalúrgicos e electricistas

Rodoviários e garagens

Refeições

1 - A empresa pagará aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no número seguinte ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelos valores seguintes:

Pequeno-almoço	€ 1,25;
Almoço	€ 2,65;
Jantar	€ 2,65;
Dormida - contra apresentação de factura.	

2 - O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar -se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 - Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

4 - Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

5 - Sempre que o trabalhador tiver que interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

6 - O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Ajudante de motorista

Admissão

Só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos.

Hotelaria

Admissão e acesso

1 - A idade mínima de admissão é de 16 anos, sendo obrigatória a posse de carteira profissional para as profissões que a exijam.

2 - Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos terão um período de aprendizagem de 12 meses, seguidos ou interpolados, após o que serão promovidos à categoria imediata.

3 - A aprendizagem para a profissão de cozinheiro será de dois anos, independentemente da idade de admissão.

Direito à alimentação

1 - Os trabalhadores de hotelaria têm direito a alimentação completa, constituída por todas as refeições diárias, quer principais quer secundárias.

2 - O valor atribuído à alimentação manter-se-á no nível que estiver a ser praticado em cada empresa e não é deduzível da retribuição.

Construção civil

Admissão

Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- 1) Terem idade não inferior a 16 anos;
- 2) Possuírem as habilitações escolares mínimas legais;
- 3) É de 18 anos a idade mínima para admissão de trabalhadores indiferenciados.

Promoção e acesso

1 - Todos os trabalhadores que completem dois anos de aprendizagem serão promovidos à categoria de oficial de 2.ª

2 - Os oficiais de 2.ª serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.ª ao fim de três anos de serviço na mesma categoria.

3 - Para os efeitos do disposto no número anterior contar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o mesmo conste do respectivo certificado de trabalho.

Metalúrgicos

Admissão e acesso

1 - São admitidos na categoria de aprendizes os jovens até aos 17 anos que tenham a escolaridade obrigatória e que ingressem em profissões onde a mesma seja requerida.

2 - Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou da formação profissional das escolas técnicas, do ensino oficial ou particular.

3 - Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no n.º 2, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 - Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores da cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

5 - O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça o mínimo de seis meses como aprendiz.

6 - O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

7 - Quando cessar o contrato de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

8 - Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Tirocínio

1 - Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

2 - Na profissão de lubrificador os trabalhadores serão directamente admitidos como praticantes.

3 - A idade mínima de admissão é de 14 anos.

4 - São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou da formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular.

5 - O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos, findo o qual os praticantes serão promovidos ao escalão imediatamente superior.

6 - O tempo máximo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com o certificado comprovativo do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa.

Promoções ou acessos

1 - Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza hierárquica a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 - Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão ao escalão imediatamente superior.

3 - Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão ao escalão imediatamente superior.

Quadro de densidades

1 - Na organização dos quadros de pessoal as empresas deverão observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalo-mecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

Número de trabalhadores	Escalões			
	1.º	2.º	3.º	Praticantes
1	1	-	-	
2	1	-	1	
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	2	1	1	1
6	2	2	1	1
7	2	2	2	1
8	2	2	2	2
9	3	2	2	2
10	3	3	2	2

2 - Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 - O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas no número anterior.

4 - A idade mínima de admissão de serventes é de 18 anos.

Electricistas

Princípio geral

1 - Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- Os aprendizes serão promovidos a ajudantes;
- Após dois períodos de um ano de aprendizagem.

2 - Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerado como aprendizes do 2.º período;

3 - Os técnicos estagiários de electrónica, após dois anos de permanência na categoria, serão automaticamente promovidos a técnicos de electrónica.

- Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

4 - a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

- Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

ANEXO V

Enquadramento por grupos salariais e classificação por níveis de qualificação

Tabelas salariais (*)

(Em euros)

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	745	679
1	676	601
2	627	569
3	603	544
4	586	522
5	552	500
6	521	466
7	472	440
8	441	436
9	435	434
10	433	432
11	431	430
12	429	428
13	427	426

(*) Sem prejuízo da aplicação do S.M.N. quando as remunerações aqui previstas forem inferiores.

1 - A tabela «A» aplica-se às empresas com uma tiragem média mensal, por número, igual ou superior a 30 000 exemplares, ou inferior, mas com uma tiragem média mensal por trabalhador igual ou superior a 1200 exemplares.

2 - A tabela «B» aplica-se às restantes empresas e àquelas que tenham cinco ou menos trabalhadores no total da empresa

3 - Para interpretação dos n.ºs 1 e 2 precedentes, foi estabelecido entre as partes outorgantes da presente revisão um protocolo que fica a constituir documento complementar a este acordo.

B - Estrutura dos níveis de qualificação

(Decreto -Lei n.º 121/78)

0 - Dirigentes.

1 - Quadros superiores:

- 1.1 - Técnicos de produção;
- 1.2 - Técnicos administrativos.

2 - Quadros médios:

- 2.1 - Técnicos administrativos;
 - 2.2 - Técnicos de produção e outros.
- 3 - Encarregados e contramestres.

- 4 - Profissionais altamente qualificados:
- 4.1 - Administrativos, comércio e outros;
 - 4.2 - Produção.

- 5 - Profissionais qualificados:
- 5.1 - Administrativos;
 - 5.2 - Comércio;
 - 5.3 - Produção;
 - 5.4 - Outros.

- 6.1 - Administrativos, comércio e outros.
- 6.2 - Produção.

- 7 - Profissionais não qualificados (indiferenciados):
- 7.1 - Administrativos, comércio e outros;
 - 7.2 - Produção.

A - Praticantes e aprendizes:

- A.1 - Praticantes administrativos;
- A.2 - Praticantes do comércio;
- A.3 - Praticantes da produção;
- A.4 - Aprendizes da produção.

Categorias profissionais	Sector	Níveis de Qualificação
Grupo 0 - (A) € 745 - (B) € 679		
Analista de sistemas	Trabalhadores na imprensa	2.1
Contabilista	Trabalhadores na imprensa	2.1
Técnico de contas	Trabalhadores na imprensa	2.1
Técnico de computadores	Trabalhadores na imprensa	2.1
Grupo I - (A) € 676 - (B) € 601		
Encarregado de electricista	Electricistas	3
Inspector de Vendas	Comércio	5.2
Operador de sistema de fotocomposição	Gráficos	4.2
Programador	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de electrónica	Electricistas	4.2
Tesoureiro	Trabalhadores na imprensa	4.1
Grupo II - (A) € 627 - (B) € 569		
Caixeiro-encarregado	Comércio	3
Chefe de equipa electricista	Electricistas	3
Chefe de equipa construção civil	Construção civil	3
Chefe de equipa metalúrgico	Metalúrgicos	3
Cozinheiro-chefe	Hotelaria	3
Desenhador maquetista	Técnicos de desenho	4.1
Desenhador de arte finalista	Técnicos de desenho	4.1
Documentalista	Trabalhadores na imprensa	4.1
Escriturário da secretaria da redacção	Trabalhadores na imprensa	4.1
Encarregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	3
Fotógrafo-litógrafo cromista	Gráficos	4.2
Guarda-livros	Trabalhadores na imprensa	4.1
Maquetista	Gráficos	4.2
Montador-litógrafo cromista	Gráficos	4.2
Oficial de conservação qualificado	Gráficos	4.2
Operador de computador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Orçamentista	Gráficos	4.2
Operador de fotocomposição directa	Gráficos	4.2
Operador de telecomunicações	Telecomunicações	4.2

Categories profissionais	Sector	Níveis de Qualificação
Revisor principal	Trabalhadores na imprensa	4.1
Secretário de direcção/administração	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de publicidade	Trabalhadores na imprensa	4.1
Tradutor	Trabalhadores na imprensa	4.1
Grupo III - (A) € 603 - (B) € 544		
Arquivista	Trabalhadores na imprensa	6.1
Afinador de máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Caixa	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Carpinteiro de limpos de 1. ^a	Construção civil	4.2
Catalogador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Compositor manual	Gráficos	4.2
Compositor mecânico	Gráficos	4.2
Controlador	Gráficos	4.2
Codificador-preparador (fotocomposição)	Gráficos	4.2
Correspondente em línguas estrangeiras	Trabalhadores na imprensa	4.1
Cozinheiro	Hotelaria	4.2
Dispenseiro	Hotelaria	5.4
Electricista oficial	Electricista	4.2
Encadernador	Gráficos	5.3
Estagiário de documentalista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Esteno-dactilógrafo	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estucador de 1. ^a	Construção civil	5.3
Fotógrafo de fotogravura	Gráficos	4.2
Fotógrafo de laboratório	Gráficos	4.2
Fotógrafo litógrafo	Gráficos	4.2
Fotogravador-retocador	Gráficos	4.2
Fundidor monotipista	Gráficos	4.2
Gravador de rotogravura	Gráficos	4.2
Impressor de rotogravura	Gráficos	4.2
Impressor de litografia	Gráficos	4.2
Impressor tipográfico	Gráficos	4.2
Mecânico de automóveis de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador de fotogravura	Gráficos	4.2
Montador litógrafo	Gráficos	4.2
Motorista de pesados	Rodoviários	5.4
Operador de fotocompositora	Gráficos	4.2
Operador de registo de dados	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de telex/teletipista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Paginador	Gráficos	4.2
Pedreiro de 1. ^a	Construção civil	5.3
Pintor de 1. ^a	Construção civil	5.3
Programador de fabrico (com mais de um ano)	Gráficos	5.3
Prospector de vendas	Trabalhadores na imprensa	5.1
Provista-cromista	Gráficos	5.3
Retocador de litografia	Gráficos	4.2
Revisor	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Teclista	Gráficos	4.2
Técnico estagiário de electrónica	Electricista	4.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de Qualificação
Teclista monotipista	Gráficos	4.2
Torneiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Transportador de fotogravura	Gráficos	4.2
Transportador de litografia	Gráficos	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	Construção civil	5.3
Zincógrafo-fotogravador	Gráficos	4.2
Grupo IV - (A) € 586 - (B) € 522		
Cortador de guilhotina	Gráficos	5.3
Delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Desenhador com mais de quatro anos	Técnicos de desenho.....	5.1
Estereotipador	Gráficos	5.3
Galvanoplasta	Gráficos	4.2
Operador de máquinas (grupo IV)	Gráficos	5.3
Rectificador de cilindros (rotogravura)	Gráficos	4.2
Grupo V - (A) € 552 - (B) € 500		
Afinador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Ajudante de motorista	Garagens	6.1
Segundo-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Empregado de balcão	Hotelaria	5.4
Empregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	5.4
Estucador de 2. ^a	Construção civil	5.3
Carpinteiro de limpos de 2. ^a	Construção civil	4.2
Cobrador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Copeiro	Hotelaria	6.1
Segundo-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário do 2. ^o ano	Gráficos	5.3
Estagiário do 4. ^o ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Fiel de armazém	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fiscal	Trabalhadores na imprensa	6.1
Mecânico de automóveis de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Motorista de ligeiros	Rodoviários	5.4
Operador de máquinas auxiliares	Gráficos	5.3
Operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de máquinas de expedição	Trabalhadores na imprensa	6.1
Pedreiro de 2. ^a	Construção civil	5.3
Perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Pintor de 2. ^a	Construção civil	5.3
Serralheiro civil de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Telefonista com mais de dezasseis postos suplementares	Trabalhadores na imprensa	6.1

Categories profissionais	Sector	Níveis de Qualificação
Torneiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	Construção civil	5.3
Grupo VI - (A) € 521 - (B) € 466		
Afinador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Arquivista estagiário	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar de estereotipia	Gráficos	A.3
Auxiliar de impressão tipográfica	Gráficos	A.3
Terceiro-caixeiro	Comércio	5.2
Canalizador de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Contínuo	Trabalhadores na imprensa	7.1
Costureira	Gráficos	5.3
Terceiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estafeta	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário gráfico do 1. ^o ano	Gráficos	5.3
Estagiário gráfico do 3. ^o ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Estagiário de operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de máquinas auxiliares	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de telex/teletipista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário secretário de direcção/administração	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de escriturário secretaria de redacção	Trabalhadores na imprensa	5.1
Expedidor-distribuidor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Fundidor de chumbo	Gráficos	7.2
Fundidor de material branco e filetes	Gráficos	6.2
Fundidor de tipo	Gráficos	6.2
Guarda-vigilante	Trabalhadores na imprensa	7.2
Lubrificador	Metalúrgicos	6.2
Mecânico de automóveis de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Operador manual (mais de três anos)	Gráficos	5.3
Operador de máquinas (grupo III)	Gráficos	5.3
Porteiro	Trabalhadores na imprensa	7.1
Pré-oficial electricista do 2. ^o ano	Electricistas	A.3
Programador de fabrico até um ano	Gráficos	5.3
Provista	Gráficos	6.2
Recebedor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Recepcionista	Trabalhadores na imprensa	7.1
Revisor estagiário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Serralheiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos	6.1

Categorias profissionais	Sector	Níveis de Qualificação
Telefonista até 16 postos suplementares	Trabalhadores na imprensa	5.3
Torneiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Grupo VII - (A) € 472 - (B) € 440		
Ajudante de estereotipia	Gráficos	A.3
Ajudante de impressão tipográfica	Gráficos	A.3
Auxiliar gráfico do 4. ^o ano	Gráficos	A.3
Desenhador de dois a quatro anos	Técnicos de desenho	5.1
Empregado auxiliar	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário escriturário do 2. ^o ano	Trabalhadores na imprensa	A.1
Estagiário gráfico do 2. ^o ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Pré-oficial electricista do 1. ^o ano	Electricistas	A.3
Servente da construção civil	Construção civil	7.2
Serviço de apoio	Gráficos	7.2
Grupo VIII - (A) € 441 - (B) € 436		
Apontador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar gráfico do 3. ^o ano	Gráficos	A.3
Embalador	Comércio	7.1
Empregada de limpeza	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário gráfico do 1. ^o ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Estagiário expedidor distribuidor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Operador de máquinas (grupo II)	Gráficos	5.3
Operador manual (2. ^o e 3. ^o anos)	Gráficos	5.3
Operador metalúrgico não especializado	Metalúrgicos	7.2
Praticante metalúrgico do 3. ^o ano	Metalúrgicos	A.3
Grupo IX - (A) € 435 - (B) € 434		
Ajudante electricista do 2. ^o ano	Electricistas	A.3
Auxiliar gráfico do 2. ^o ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	Gráficos	A.2
Desenhador até 2 anos	Técnicos de desenho	5.1
Estagiário de escriturário do 1. ^o ano	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante metalúrgico do 2. ^o ano	Metalúrgicos	A.3
Grupo X - (A) € 433 - (B) € 432		
Ajudante electricista do 1. ^o ano	Electricistas	A.3
Auxiliar gráfico do 1. ^o ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	Comércio	A.2
Operador de máquinas (grupo I)	Gráficos	5.3
Operador manual (1. ^o ano)	Gráficos	5.3
Praticante metalúrgico do 1. ^o ano	Metalúrgicos	A.3
Tirocinante do 2. ^o ano	Técnicos de desenho	A.1

Categorias profissionais	Sector	Níveis de Qualificação
Grupo XI - (A) € 431 - (B) € 430		
Aprendiz gráfico do 4.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista do 2.º ano	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 17 anos	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 17 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do comércio 3.º ano	Comércio	A.2
Tirocinante do 1.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Grupo XII - (A) € 429 - (B) € 428		
Aprendiz gráfico do 3.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista do 1.º ano	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 16 anos	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 16 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante de desenho do 3.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Praticante de comércio do 2.º ano	Comércio	A.2
Grupo XIII - (A) € 427 - (B) € 426		
Aprendiz gráfico do 1.º e 2.º anos	Gráficos	A.3
Paquete de 15 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante de comércio do 1.º ano	Comércio	A.2
Praticante de desenho do 1.º e 2.º anos	Técnicos de desenho	A.1

Lisboa, 11 de Julho de 2008.

Pela AIND - Associação Portuguesa de Imprensa:

Joana Guedes da Penha e Costa Ramada Curto, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva, representante.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Declaração

Informação da lista de candidatos filiados na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho; Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas; Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

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

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

21 de Abril de 2008.

Declaração

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

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

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

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

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

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;
SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
Oficiais/Mar - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marina Mercante.

Lisboa, 21 de Abril de 2008. - A Direcção Nacional: (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 24 de Julho de 2008, a fl.^{as} 15 do livro n.º 11, com o n.º 200/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto. (Publicado no B.T.E, n.º 29, de 8/8/2008).

CCT entre a AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

1 - O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território português às empresa proprietárias de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos filiadas na API - Associação Portuguesa de Imprensa e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias.

2 - Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 950 trabalhadores ao serviço de 424 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência e forma de revisão

1 - (Mantém a redacção em vigor.)

2 - As tabelas salariais vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009.

3, 4, 5 e 6 - (Mantém a redacção em vigor.)

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

1 - (Mantém a redacção em vigor.)

2 - As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de € 40 cada uma.

3 - (Mantém a redacção em vigor.)

Cláusula 56.^a

Subsídio de alimentação

1 - Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de € 5; contudo, sempre que trabalhar número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2 - As empresas proprietárias de publicações periódicas abrangidas pela tabela B ficam isentas da aplicação do subsídio de alimentação, salvo se já o atribuírem.

3 - (Mantém a redacção em vigor.)

ANEXO V

Tabelas salariais

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	760	693
1	690	613
2	640	581
3	616	555
4	598	533
5	564	510
6	532	476
7	482	462
8	465	460
9	459	458
10	457	456
11	455	454
12	453	452
13	451	450

Lisboa, 20 de Abril de 2009.

Grupo 0 - (A) € 760 - (B) € 693

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Analista de sistemas	Trabalhadores na imprensa	2.1
Contabilista	Trabalhadores na imprensa	2.1
Técnico de contas	Trabalhadores na imprensa	2.1
Técnico de computadores	Trabalhadores na imprensa	2.1

Grupo I - (A) € 690 - (B) € 613

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Encarregado de electricista	Electricistas	3
Inspector de vendas	Comércio	5.2
Operador de sistema de fotocomposição	Gráficos	4.2
Programador	Trabalhador na imprensa	4.1
Técnico de electrónica	Electricistas	4.2
Tesoureiro	Trabalhadores na imprensa	4.1

Grupo II - (A) € 640 - (B) € 581

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Caixeiro-encarregado	Comércio.....	3
Chefe de equipa electricista.....	Electricistas.....	3
Chefe de equipa de construção civil.....	Construção civil.....	3
Chefe de equipa metalúrgico.....	Metalúrgicos.....	3
Desenhador maquetista.....	Técnicos de desenho.....	4.1
Desenhador de arte finalista.....	Técnicos de desenho.....	4.1
Documentalista.....	Trabalhadores na imprensa	4.1
Escriturário da secretaria da redacção.....	Trabalhadores na imprensa	4.1
Encarregado de refeitório ou cantina.....	Hotelaria.....	4.1
Fotógrafo-litógrafo cromista.....	Gráficos.....	4.1
Guarda-livros.....	Trabalhadores na imprensa	4.1
Maquetista.....	Gráficos.....	4.2
Montador-litógrafo cromista.....	Gráficos.....	4.2
Oficial de conservação qualificado.....	Gráficos.....	4.2
Operador de computador.....	Trabalhadores na imprensa	5.1
Orçamentista.....	Gráficos.....	4.2
Operador de fotocomposição directa.....	Gráficos.....	4.2
Operador de telecomunicações.....	Telecomunicações.....	4.2
Revisor principal.....	Trabalhadores na imprensa	4.1
Secretário de direcção/administração.....	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de publicidade.....	Trabalhadores na imprensa	4.1
Tradutor.....	Trabalhadores na imprensa	4.1

Grupo III - (A) € 616 - (B) € 555

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Arquivista.....	Trabalhadores na imprensa.....	6.1
Afinador de máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos.....	4.2
Caixa.....	Trabalhadores na imprensa.....	5.1
Primeiro-caixeiro.....	Comércio.....	4.1
Canalizador de 1. ^a	Metalúrgicos.....	4.2
Carpinteiro de limpos de 1. ^a	Construção civil.....	4.2
Catalogador.....	Trabalhadores na imprensa.....	6.1
Compositor manual.....	Gráficos.....	4.2
Compositor mecânico.....	Gráficos.....	4.2
Controlador.....	Gráficos.....	4.2
Codificador-preparador (fotocomposição).....	Gráficos.....	4.2
Correspondente em línguas estrangeiras.....	Trabalhadores na imprensa.....	4.1
Cozinheiro.....	Hotelaria.....	4.2
Despenseiro.....	Hotelaria.....	5.4
Electricista oficial.....	Electricista.....	4.2
Encadernador.....	Gráficos.....	5.3
Estagiário de documentalista.....	Trabalhadores na imprensa.....	5.1
Primeiro-escriturário.....	Trabalhadores na imprensa.....	5.1
Esteno-dactilógrafo.....	Trabalhadores na imprensa.....	5.1
Estucador de 1. ^a	Construção civil.....	5.3
Fotógrafo de fotografatura.....	Gráficos.....	4.2
Fotógrafo de laboratório.....	Gráficos.....	4.2
Fotógrafo litógrafo.....	Gráficos.....	4.2
Fotogravador-retocador.....	Gráficos.....	4.2
Fundidor monotipista.....	Gráficos.....	4.2
Gravador de rotogravura.....	Gráficos.....	4.2
Impressor de rotogravura.....	Gráficos.....	4.2
Impressor de litografia.....	Gráficos.....	4.2
Impressor tipográfico.....	Gráficos.....	4.2
Mecânico de automóveis de 1. ^a	Metalúrgicos.....	4.2
Montador-ajustador máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos.....	4.2
Montador de fotografatura.....	Gráficos.....	4.2
Montador litógrafo.....	Gráficos.....	4.2
Motorista de pesados.....	Rodoviários.....	5.4
Operador de fotocompositora.....	Gráficos.....	4.2
Operador de registo de dados.....	Trabalhadores na imprensa.....	5.1
Operador de telefoto.....	Trabalhadores na imprensa.....	5.1
Operador de telex/teletipista.....	Trabalhadores na imprensa.....	5.1
Paginador.....	Gráficos.....	4.2
Pedreiro de 1. ^a	Construção civil.....	5.3
Pintor de 1. ^a	Construção civil.....	5.3
Programador de fabrico (com mais de um ano).....	Gráficos.....	5.3
Prospector de vendas.....	Trabalhadores na imprensa.....	5.1
Provista-cromista.....	Gráficos.....	5.3
Retocador de litografia.....	Gráficos.....	4.2
Revisor.....	Trabalhadores na imprensa.....	5.1
Serralheiro civil de 1. ^a	Metalúrgicos.....	4.2
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos.....	4.2
Teclista.....	Gráficos.....	4.2
Técnico estagiário de electrónica.....	Electricista.....	4.2
Teclista monotipista.....	Gráficos.....	4.2
Torneiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos.....	4.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Transportador de fotogravura	Gráficos	4.2
Transportador de litografia	Gráficos	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	Construção civil	5.3
Zincógrafo-fotogravador	Gráficos	4.2

Grupo IV - (A) € 598 - (B) € 533

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Cortador de guilhotina	Gráficos	5.3
Delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Desenhador com mais de quatro anos	Técnicos de desenho	5.1
Estereotipador	Gráficos	5.3
Galvanoplasta	Gráficos	4.2
Operador de máquinas (grupo IV)	Gráficos	5.3
Rectificador de cilindros (rotogravura)	Gráficos	4.2

Grupo V - (A) € 564 - (B) € 510

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Afinador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Ajudante de motorista	Garagens	6.1
Segundo-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Empregado de balcão	Hotelaria	5.4
Empregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	5.4
Estucador de 2. ^a	Construção civil	5.3
Carpinteiro de limpos de 2. ^a	Construção civil	4.2
Cobrador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Copeiro	Hotelaria	6.1
Segundo escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário do 2. ^o ano	Gráficos	5.3
Estagiário do 4. ^o ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Fiel de armazém	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fiscal	Trabalhadores na imprensa	6.1
Mecânico de automóveis de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Motorista de ligeiros	Rodoviários	5.4
Operador de máquinas auxiliares	Gráficos	5.3
Operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de máquinas de expedição	Trabalhadores na imprensa	6.1
Pedreiro de 2. ^a	Construção civil	5.3
Perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Pintor de 2. ^a	Construção civil	5.3
Serralheiro civil de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Telefonista com mais de 16 postos suplementares	Trabalhadores na imprensa	6.1
Torneiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	Construção civil	5.3

Grupo VI - (A) € 532 - (B) € 476

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Afinador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Arquivista estagiário	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar de estereotipia	Gráficos	A.3
Auxiliar de impressão tipográfica.....	Gráficos	A.3
Terceiro-caixeiro	Comércio	5.2
Canalizador de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Contínuo	Trabalhadores na imprensa	7.1
Costureira	Gráficos	5.3
Terceiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estafeta	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário gráfico do 1. ^o ano	Gráficos	5.3
Estagiário gráfico do 3. ^o ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Estagiário de operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de máquinas auxiliares	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de telex/teletipista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário secretário de direcção/administração	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de escriturário secretaria de redacção	Trabalhadores na imprensa	5.1
Expedidor-distribuidor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Fundidor de chumbo	Gráficos	7.2
Fundidor de material branco e filetes	Gráficos	6.2
Fundidor de tipo	Gráficos	6.2
Guarda-vigilante	Trabalhadores na imprensa	7.2
Lubrificador	Metalúrgicos	6.2
Mecânico de automóveis de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Operador manual (mais de 3 anos)	Gráficos	5.3
Operador de máquinas (grupo III)	Gráficos	5.3
Porteiro	Trabalhadores na imprensa	7.1
Pré-oficial electricista do 2. ^o ano	Electricistas	A.3
Programador de fabrico até um ano	Gráficos	5.3
Provista.....	Gráficos	6.2
Recebedor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Recepcionista	Trabalhadores na imprensa	7.1
Revisor estagiário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Serralheiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos	6.1
Telefonista até 16 postos suplementares	Trabalhadores na imprensa	5.3
Torneiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3

Grupo VII - (A) € 482 - (B) € 462

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Ajudante de estereotipia	Gráficos	A.3
Ajudante de impressão tipográfica	Gráficos	A.3
Auxiliar gráfico do 4.º ano	Gráficos	A.3
Desenhador de dois a quatro anos	Técnicos de desenho	5.1
Empregado auxiliar	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário escriturário do 2.º ano	Trabalhadores na imprensa	A.1
Estagiário gráfico do 2.º ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Pré-oficial electricista do 1.º ano	Electricistas	A.3
Servente da construção civil	Construção civil	7.2
Serviço de apoio	Gráficos	7.2

Grupo VIII - (A) € 465 - (B) € 460

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Apontador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar gráfico do 3.º ano	Gráficos	A.3
Embalador	Comércio	7.1
Empregada de limpeza	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário gráfico do 1.º ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Estagiário expedidor distribuidor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Operador de máquinas (grupo II)	Gráficos	5.3
Operador manual (2.º e 3.º anos)	Gráficos	5.3
Operador metalúrgico não especializado	Metalúrgicos	7.2
Praticante metalúrgico do 3.º ano	Metalúrgicos	A.3

Grupo IX - (A) € 459 - (B) € 458

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Ajudante electricista do 2.º ano	Electricistas	A.3
Auxiliar gráfico do 2.º ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Gráficos	A.2
Desenhador até dois anos	Técnicos de desenho	5.1
Estagiário de escriturário do 1.º ano	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante metalúrgico do 2.º ano	Metalúrgicos	A.3

Grupo X - (A) € 457 - (B) € 456

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Ajudante electricista do 1.º ano	Electricistas	A.3
Auxiliar gráfico do 1.º ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	Comércio	A.2
Operador de máquinas (grupo I)	Gráficos	5.3
Operador manual (1.º ano)	Gráficos	5.3
Praticante metalúrgico do 1.º ano	Metalúrgicos	A.3
Tirocinante do 2.º ano	Técnicos de desenho	A.1

Grupo XI - (A) € 455 - (B) € 454

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Aprendiz gráfico de 4.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista de 2.º ano	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 17 anos	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 17 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante de comércio do 3.º ano	Comércio	A.2
Tirocinante do 1.º ano	Técnicos de desenho	A.1

Grupo XII - (A) € 453 - (B) € 452

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Aprendiz gráfico de 3.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista de 1.º ano	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 16 anos	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 16 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante de desenho do 3.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Praticante de comércio do 2.º ano	Comércio	A.2

Grupo XIII - (A) € 451 - (B) € 450

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Aprendiz gráfico dos 1.º e 2.º anos	Gráficos	A.3
Paquete de 15 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante de comércio do 1.º ano	Comércio	A.2
Praticante de desenho dos 1.º e 2.º anos	Técnicos de desenho	A.1

Declaração

Declara-se que, nos termos da alínea e) do artigo 492.º do Código do Trabalho, as cláusulas 1.ª, «Área», 2.ª, «Vigência e forma de revisão», 50.ª, «Diuurnidades», e 56.ª, «Subsídio de alimentação», e as tabelas salariais alteram as matérias publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008.

Lisboa, 20 de Abril de 2009.

Pela AIND - Associação Portuguesa de Imprensa:

Joana Guedes da Penha e Costa Ramada Curto, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva, representante.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTDT:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Lisboa, 20 de Abril de 2009.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPACES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho; Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas; Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

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

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

20 de Abril de 2009.

Declaração

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

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
 STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
 STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
 Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;
 SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
 Oficiais/Mar - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
 SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
 Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 26 de Março de 2009. - Pela Direcção Nacional:
 Amável Alves - Vítor Pereira.

Depositado em 4 de Maio de 2009, a fl. 41 do livro n.º 11, com o n.º 90/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
 (Publicado no B.T.E., n.º 18, de 15/5/2009).

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

Artigo 1.º

Artigo de revisão

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

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

3 - Para os devidos efeitos, declara-se que esta convenção abrange as 69 entidades empregadoras representadas pela

Liga Portuguesa de Futebol Profissional e 1300 trabalhadores representados pela FEPCES.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

CAPÍTULO II

SECÇÃO I

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções 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) Os quadros superiores - licenciatura ou habilitações equivalentes;
- b) Os quadros médios - 2.º ano e curso tecnológico adequado;
- c) Trabalhadores altamente qualificados - 12.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- d) Trabalhadores qualificados (níveis V e VI) - 9.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- e) Trabalhadores das salas de bingo (chefe de sala, adjunto de chefe de sala e caixa fixo) - 12.º ano;
- f) Para os restantes trabalhadores - 9.º ano;
- g) Para os trabalhadores de apoio é condição indispensável para a admissão a posse de carteira profissional, certificado ou título de habilitação profissional, quando exigível, ou escolaridade mínima obrigatória.

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

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

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

Cláusula 5.^a

Estágio ou acesso

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- b) Tenham pelo menos seis anos de permanência na categoria de primeiro-assistente administrativo ou três anos, conforme tenha ou não o 12.º ano, cursos de formação oficial ou oficializado; ou
- c) Quando possuírem os seguintes conhecimentos ou habilitações: Conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e marketing comerciais, entre outros; ou Cursos básico com formação profissional oficializado; ou 12.º ano ou equivalência; ou Formação profissional direccionada para o sector.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Promoções

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

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

3 - Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade, maior idade e assiduidade; porém, o factor assiduidade não é considerado nos casos de dirigentes e delegados sindicais e nos casos de

faltas por motivo de maternidade, paternidade e factos não imputáveis ao trabalhador.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 - Salvo o disposto no número seguinte, a admissão dos trabalhadores é feita a título experimental pelo período de 45 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 - Para os trabalhadores a quem é exigido no desempenho da sua categoria profissional elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica, o período experimental não deve exceder 120 dias.

3 - Para os efeitos do número anterior, consideram-se categorias de elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica as dos quadros superiores, quadros médios e trabalhadores altamente qualificados.

Cláusula 8.^a

Trajos de trabalho

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

2 - O clube poderá fornecer a outros trabalhadores, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário.

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

SECÇÃO II

Quadros e acessos

Cláusula 9.^a

Dotações e densidades

Nas salas de bingo, é obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstas na legislação aplicável a esta actividade.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

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

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim, como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para a afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação em vigor;
- f) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão ou que sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;
- g) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- h) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;
- i) Submeter a exame médico os trabalhadores, principalmente os com mais de 45 anos, de idade de 2 em 2 anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;
- j) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;
- k) Cumprir a legislação relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;
- l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder à análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;
- n) Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do bingo ou do clube para reuniões dos trabalhadores, entre si ou com os delegados sindicais e outros representantes dos sindicatos e dos trabalhadores;
- o) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- p) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- q) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- r) Nas salas de bingo, deve cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspeção-Geral de Jogos.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

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

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

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 - É proibido à entidade patronal:

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

2 - A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior, constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do

trabalhador, com as consequências previstas neste CCT e na lei, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

Cláusula 13.^a - A

Igualdade de tratamento

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

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

Cláusula 13.^a - B

Liberdade de opinião e expressão

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

Cláusula 13.^a - C

Reserva da intimidade da vida privada

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

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

Cláusula 13.^a - D

Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

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

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

Cláusula 13.^a - E

Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

1 - Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente o que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

2 - Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 13.^a - F

Coacção/assédio

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

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

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

Cláusula 14.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 15.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 16.^a

Exercício do poder disciplinar

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

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

Cláusula 17.^a

Processo disciplinar com vista ao despedimento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Outras regras processuais

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

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

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

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

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

Cláusula 20.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

Cláusula 21.^a

Sanções abusivas

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

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

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

Cláusula 22.^a

Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 374.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 23.^a

Indemnização por sanções abusivas

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

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

Cláusula 24.^a

Registo 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 hierarquia instituída.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 - A duração do período normal de trabalho em cada semana é de 35 horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos, e de 38 horas de segunda-feira a sexta-feira, para os demais trabalhadores, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

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

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

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

5 - Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá 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 6 horas diárias efectivas, numa permanência de 6

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Trabalho em regime de tempo parcial

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Proibição de alteração do horário

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

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

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

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar

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

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

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

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

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

5 - Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de 200 horas suplementares.

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

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

Cláusula 34.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

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

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

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

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

Cláusula 35.^a

Trabalho nocturno

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

2 - O trabalho nocturno será pago com o acréscimo mínimo de 25%; porém, nas salas de bingo com funcionamento até seis horas, os clubes podem pagar apenas 17,5% em 2004, 20% em 2005, 22,5% em 2006 e 25% em 2007.

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 36.^a

Descanso semanal dos trabalhadores do bingo

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

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

Cláusula 37.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

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

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

3 - A retribuição normal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.^a.

4 - Além disso, nos 5 dias seguintes, salvo acordo individual do trabalhador; neste caso, poderão ser gozados nos 30 dias seguintes, após a realização desse trabalho suplementar, terá o trabalhador direito a gozar o dia, ou os dias de descanso, por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

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

Cláusula 38.^a

Feriados

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

2 - São feriados obrigatórios:

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

Cláusula 39.^a

Funcionamento dos bingos nos feriados

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

Descanso compensatório

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

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

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

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

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

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 41.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

1 - O período anual de férias é de:

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

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

3 - A duração do período de férias é aumentado também no caso de o trabalhador não ter dado nenhuma falta injustificada, ter dado faltas justificadas com direito à retribuição ou na eventualidade de ter dado faltas justificadas sem direito a retribuição nos seguintes termos:

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

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

5 - Da conciliação do previsto nos n.ºs 1 e 3 desta cláusula não poderá resultar num período de férias superior a 26 dias úteis no ano.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 43.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

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

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

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

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

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

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

5 - Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas,

salvo se houver prejuízo confirmado para a entidade patronal.

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

Cláusula 45.^a

Alteração do período de férias

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

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

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

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

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

Cláusula 46.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

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

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

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

Cláusula 47.^a

Retribuição das férias

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

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

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

Cláusula 48.^a

Momento do pagamento

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

Cláusula 49.^a

Doença no período de férias

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

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

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

Cláusula 50.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

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

Cláusula 51.^a

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

1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se

verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 52.^a

Violação do direito a férias

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 53.^a

Definição

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

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

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

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

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

Cláusula 54.^a

Tipo de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- g) As dadas durante cinco dias úteis, por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- h) As ausências não superiores a quatro horas por cada menor e só pelo tempo estritamente necessário e justificado pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- i) Até 25 horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar assuntos particulares;
- j) As prévias e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

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

Cláusula 55.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

O trabalhador pode faltar justificadamente:

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

Cláusula 56.^a

Participação e justificação da falta

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

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

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

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

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

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

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

- As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 54.^a, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na lei;
- As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o respectivo subsídio da segurança social, salvo o disposto na cláusula 95.^a;
- 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 1 dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO IV**Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado**Cláusula 62.^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 pressupõem a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas neste CCT.

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

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

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

5 - Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe retomar 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 II.

2 - É assegurado a todos os trabalhadores um aumento do seu salário real no valor de 2,2 %, com arredondamento para o euro superior, respectivamente.

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

4 - Sem prejuízo do previsto no n.º 2 desta cláusula, o aumento mínimo para o ano 2009 não pode ser inferior a € 16, valor não sujeito a arredondamento.

Cláusula 67.^a

Lugar e tempo de cumprimento

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

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

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

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

Cláusula 68.^a

Abono para falhas

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

Cláusula 69.^a

Diuturnidades

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

2 - Também se considera que, a partir de 1 de Janeiro de 2002, qualquer trabalhador reclassificado com transferência para nível superior, decorrente de acordo firmado em sede de revisão de CCT, não perde o tempo de contagem de permanência no nível, para efeito de diuturnidades.

Cláusula 70.^a

Subsídio de Natal

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

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

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

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

2 - O subsídio previsto no número anterior poderá ser

substituído pelo fornecimento de refeição completa de conteúdo tradicional e desde que os clubes disponham de estruturas próprias para a sua confecção, à data da celebração deste contrato.

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

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

Cláusula 72.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

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

Cláusula 73.^a

Objectos partidos

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

Cláusula 74.^a

Objectos perdidos

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

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

Cláusula 75.^a

Prémio de produtividade e sua atribuição

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 76.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

1 - São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 - O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 77.^a

Revogação por acordo das partes

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

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

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

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

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

6 - A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a

comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

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

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

Cláusula 78.^a

Caducidade

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

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

Cláusula 79.^a

Reforma por velhice

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

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição os limites máximos estabelecidos na lei;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

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

Cláusula 80.^a

Rescisão com justa causa

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

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

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

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

Cláusula 81.^a

Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

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

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

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

Cláusula 82.^a

Meio de verificar a justa causa

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

Cláusula 83.^a

Providência cautelar da suspensão do despedimento

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

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

Cláusula 84.^a

Ilicitude do despedimento

1 - O despedimento é ilícito:

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

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

3 - O processo só pode ser declarado nulo se:

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

Cláusula 85.^a

Efeitos da ilicitude

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

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

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

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

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

Cláusula 86.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

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

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

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

Cláusula 87.^a

Justa causa

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

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

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

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

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

Cláusula 88.^a

Indemnização devida ao trabalhador

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

Cláusula 89.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

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

Cláusula 90.^a**Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa**

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

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

Cláusula 91.^a**Abandono do trabalho**

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

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

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

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

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

Cláusula 92.^a**Outras formas de cessação do contrato de trabalho**

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

Cláusula 93.^a**Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento**

1 - Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os

trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

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

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

Cláusula 94.^a**Encerramento temporário**

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

CAPÍTULO VIII**Regalias sociais**Cláusula 95.^a**Complemento de subsídio de doença**

1 - Em caso de baixa por motivo de doença, o clube ou SAD pagará aos trabalhadores abrangidos por este CCT um complemento destinado a repor 95% da retribuição líquida do trabalhador que teria se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.

2 - A atribuição do complemento do subsídio de doença será efectiva a partir dos primeiros 10 dias de baixa seguidos ou 25 dias interpolados, em cada ano civil.

3 - A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 125 dias de baixa seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

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

Cláusula 96.^a**Complemento da prestações por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária**

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

Cláusula 97.^a**Complemento de reforma**

1 - Aos trabalhadores que passem à situação de reforma, a entidade empregadora pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela

segurança social, até perfazer, no máximo, 90% da retribuição auferida pelo trabalhador à data da sua passagem à situação de reforma e graduado em função do tempo de trabalho prestado, nos termos da seguinte tabela:

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

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 98.^a

Licença por maternidade

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

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

Cláusula 99.^a

Licença por paternidade

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

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

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

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

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

Cláusula 100.^a

Redução do horário de trabalho para assistência menores e deficientes

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

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

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

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

Cláusula 101.^a

Dispensas para consultas e amamentação

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

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

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

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

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

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

Cláusula 102.^a

Dispensa de trabalho nocturno

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1) As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

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

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

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

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

Cláusula 103.^a

Protecção de despedimento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 104.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

Cláusula 105.^a

Serviço militar

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

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

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 106.^a

Refeições

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

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

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

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

Cláusula 107.^a

Alojamento e deslocação no continente

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

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

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

Cláusula 108.^a

Deslocações fora do continente - Alojamento e refeição

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

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

- a) Ao valor de € 31 diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arredondamento;
- b) À dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

Cláusula 109.^a

Ocorrência durante as deslocações

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

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no País;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade do clube pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulte de um estado anterior e se teria declarado, mesmo que o trabalhador não saísse do País;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem o represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos e como condição necessária para o tratamento.

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

CAPÍTULO XI

Actividade sindical

Cláusula 110.^a

Direito à actividade sindical

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

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

Cláusula 111.^a

Crédito de horas para a actividade sindical

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

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

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

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

Cláusula 112.^a

Proibição de transferência do local de trabalho

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

Cláusula 113.^a

Direito de reunião dos trabalhadores

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

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

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 114.^a

Reclassificações

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

Cláusula 115.^a

Manutenção das regalias adquiridas

Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente

mudança para profissão ou categoria profissional menos qualificada, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 116.^a

Comissão paritária

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

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

3 - A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, consoante da convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

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

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

6 - A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério da tutela.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Grupo I

Trabalhadores administrativos

Assessorde presidente ou de direcção. - Apoia activamente o presidente ou a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Se mandatado, organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamentos, materiais e instalações e capitais.

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

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

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

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

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

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

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

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

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

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

Director de «marketing» e publicidade. - É o director de serviços que estuda, organiza, planeia, dirige e coordena as áreas de marketing e publicidade, designadamente fomentando acções e estratégias com o intuito de promover a imagem da instituição.

Director de relações públicas. - É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido e em interacção com a direcção do clube/SAD ou o departamento de futebol, uma estrutura que se destina à organização de jogos, elaboração de processos de creditações, promove conferências de imprensa e efectua o relacionamento institucional com outros clubes/SAD e organismos da estrutura do futebol nacional ou internacional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Técnico administrativo. - Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos, executa várias tarefas relativas ao sector do bingo, que variam consoante a natureza e importância do

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

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

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

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

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

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

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

Adjunto de chefe de sala. - Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os

jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

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

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

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

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

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

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

Técnico de instalações eléctricas. - É o trabalhador que, possuindo um maior nível de qualificação, é responsabilizado por trabalhos que exijam maior especialização nas áreas de instalação,

conservação, reparação e ensaio de máquinas e aparelhos eléctricos de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; pode construir e reparar, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

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

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

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

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

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

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

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

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

Assistente administrativo. - Sob a orientação da direcção e de superiores hierárquicos, executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, o assistente administrativo de 1.ª pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Operador de computador. - Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a exercer; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões de suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis

anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo:

Operador de consola;
Operador de material periférico.

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

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

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

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

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

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

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

Cobrador. - 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.

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

informar as entidades que requerem os incidentes ou atrasos ocorridos.

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

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

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

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

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

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

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

Operador em língua portuguesa. - Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de

telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Caixa auxiliavolante. - Realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

Tabela salarial

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

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

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimentos (euros)
VIII	Coordenador de 2. ^a Controlador de informática de 1. ^a Cozinheiro especializado Encadernador Estagiário (planeador informático) Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computador de 2. ^a Operador de máquinas auxiliares de 2. ^a Operador de registo de dados de 1. ^a Operador de língua estrangeira Telefonista Telefonista-recepcionista	591
IX	Terceiro-assistente administrativo Terceiro-caixeiro Cobrador de 2. ^a Controlador de informática de 2. ^a Cozinheiro Electricista de 2. ^a Estagiário (operador de computador) Estagiário (operador de máquinas auxiliares) Operador de registo de dados de 2. ^a Operador em língua portuguesa Trabalhador dos serviços externos	554
X	Carpinteiro Costureiro especializado Empregado de armazém Empregado de bar de 1. ^a Empregado de mesa de 1. ^a Jardineiro Pedreiro de 1. ^a Picheleiro Pintor Sapateiro Serralheiro da construção civil Serralheiro Trolha de 1. ^a	522
XI	Ajudante de cozinheiro Ajudante de fogueiro Caixa auxiliar volante de bingo Contínuo de bingo Contínuo Controlador de entradas Dactilógrafo Empregado de bar de 2. ^a Empregado de mesa de 2. ^a Estagiário (controlador de informática) Estagiário (operador de registo de dados) Estagiário (recepcionista) Estagiário (assistente administrativo) Guarda Mecânico de artigos desportivos Porteiro de Bingo Porteiro Roupeiro Trabalhador de serviços externos do 1. ^o ano	522

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimentos (euros)
XII	Ajudante de electricista Ajudante de jardineiro Ajudante de sapateiro Aprendiz Auxiliar de manutenção Caixa volante do 1. ^o ano Contínuo do 1. ^o ano Controlador de entradas do 1. ^o ano Costureiro Empregado de copa Operador de máquinas de lavandaria Pedreiro de 2. ^a Pacote Porteiro do 1. ^o ano bingo Servente de cozinha Trabalhador de limpeza Trolha de 2. ^a	497

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

Porto, 21 de Julho de 2009.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

Hermínio José Sobral de Loureiro Gonçalves, presidente.
 João Orlando Vieira de Carvalho, director da comissão executiva e mandatário.

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

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.
 José Manuel da Silva Monteiro, mandatário.

Pelo SITESC - Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

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

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.
 José Manuel da Silva Monteiro, mandatário.

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

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.
 José Manuel da Silva Monteiro, mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços:

Manuel Soares Marques, mandatário.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES:

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

20 de Julho de 2009.

Declaração

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

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;
SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
Oficiais/Mar Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 20 de Julho de 2009. - Pela Direcção Nacional:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

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

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

SINQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
STIENC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 27 de Julho de 2009. - Pelo Secretariado:

Manuel Diogo Bravo - José Manuel de Sousa Tavares Machado.

Credencial

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

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;
SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT;

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

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

Depositado em 18 de Setembro de 2009, a fl. 57 do livro n.º 11, com o n.º 216/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. (Publicado no B.T.E., n.º 37, de 8/10/2009).

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direcção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES

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

Uma lauda	€ 15,91 cada	€ 15,91;
Duas laudas	€ 17,34 cada	€ 34,68;
Três laudas	€ 28,66 cada	€ 85,98;
Quatro laudas	€ 30,56 cada	€ 122,24;
Cinco laudas	€ 31,74 cada	€ 158,70;
Seis ou mais laudas	€ 38,56 cada	€ 231,36.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série	€ 27,66	€ 13,75;
Duas Séries	€ 52,38	€ 26,28;
Três Séries	€ 63,78	€ 31,95;
Completa	€ 74,98	€ 37,19.

Aestes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

IMPRESSÃO

DEPÓSITO LEGAL

Direcção Regional do Trabalho
Divisão do Jornal Oficial
Número 181952/02

O Preço deste número: € 22,92 (IVA incluído)