

Boletim do Trabalho e Emprego

1

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 8,40

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 1	P. 1-80	8-JANEIRO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	---------	----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	3
Organizações do trabalho	66
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e do CCT entre a mesma assoc. de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços	3
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT e das suas alterações entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária	4
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia	5
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ATP — Assoc. Têxtil e Vestuário de Portugal (grossistas têxteis) e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	6
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros	7
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Assoc. Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro	9

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AHETA — Assoc. dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado	10
— ACT entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras	62

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- SISE — Sind. Independente do Sector Energético — Alteração 66
- Sind. dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines — SINPORSINES — Alteração 73

II — Corpos gerentes:

- ASPAS — Assoc. Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde 76

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- ASSINACIONAL — Assoc. Nacional das Pequenas e Médias Empresas — Alteração 76

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

- ANPME — Assoc. Nacional das Pequenas e Médias Empresas 77
- Assoc. Nacional de Centros de Inspecção Automóvel — ANCIA 77
- Assoc. Comercial de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drogarias e Perfumarias e Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos e Tabacaria de Lisboa 77

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

- Transportes Sul do Tejo, S. A. — Alteração 78

II — Identificação:

- CODIFAR 78
- Hotel Lutécia — Sociedade Imobiliária Olívia, S. A. 78
- Barloworld STET — Sociedade Técnica de Equipamentos e Tractores, S. A. — Filial norte (Subcomissão) 79

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

I — Convocatórias:

- Amorim & Irmãos, S. A. 79
- Águas do Douro e Paiva, S. A. 79

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e do CCT entre a mesma assoc. de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

As alterações do contrato colectivo celebrado entre a AHP — Associação dos Hotéis de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e o contrato colectivo celebrado entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho, e 30, de 15 de Agosto, ambos de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações signatárias das alterações da primeira convenção referida solicitaram oportunamente a sua extensão a empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional através de um regulamento de extensão.

As alterações do CCT entre a AHP e a FESAHT compreendem a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária. O CCT entre a AHP e a FETESE é um texto completo. Atendendo a que não é viável proceder

à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e à semelhança substancial dos regimes dos referidos instrumentos nas matérias em ambas reguladas, ponderou-se a respectiva extensão conjunta através de aviso de extensão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005. Os interessados não deduziram oposição a este aviso.

Entretanto, a convenção entre a AHP e a FETESE foi parcialmente revista através de alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005. Esta revisão determina que a extensão com base no aviso publicado apenas possa abranger a parte não revista da convenção entre a AHP e a FETESE.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2003. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 10 076, dos quais 1883 (18,7%) auferem retribuições inferiores às das tabelas salariais, sendo que 980 (9,7%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,3%. As empresas com até 10 trabalhadores empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às tabelas salariais das convenções.

As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida do CCT entre a AHP e a FESAHT apenas

são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Por outro lado, o CCT entre a AHP e a FESAHT actualiza outras prestações pecuniárias. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque essas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Atendendo a que uma das convenções regula diversas outras condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Ambas as convenções não se aplicam no concelho de Ourém, pelo que a extensão também não o abrange. O concelho de Mação é abrangido pela portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2003, de outra convenção colectiva aplicável à mesma actividade e cuja alteração de 2005 já foi publicada; deste modo, neste concelho, a extensão é apenas aplicável às relações de trabalho entre empresas filiadas na AHP e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A extensão das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT celebrado entre AHP — Associação dos Hotéis de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e do CCT, nas matérias em vigor, celebrado entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho, e 30, de 15 de Agosto, ambos de 2004, são estendidas nos seguintes termos:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que, nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Santarém, excepto os concelhos de Mação e Ourém, e Setúbal, exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que, nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Santarém, excepto o concelho de Ourém, e Setúbal, exerçam a referida actividade e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições previstas no anexo II do CCT entre a AHP e a FESAHT inferiores à retribuição

mínima mensal garantida, dos níveis I a V da tabela A 1 e dos níveis I a VI do grupo D da tabela A 2, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

2.º

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

Lisboa, 21 de Dezembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT e das suas alterações entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do CCT entre a Associação dos Industriais de Prótese e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, na parte em vigor e das suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 21 de Dezembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

1 — O CCT entre a Associação dos Industriais de Prótese e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, e as suas alterações, objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prosigam a actividade de prótese dentária e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

2 — As partes outorgantes requereram a extensão das convenções em causa às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

3 — Enquanto, o CCT de 2004 constitui uma revisão global, o de 2005 procede à actualização da tabela sala-

rial e de prestações pecuniárias e à definição de funções de diversas categorias profissionais.

Assim, o CCT de 2004 apenas é objecto de extensão nas matérias não alteradas pela revisão de 2005.

4 — Não foi possível avaliar o impacto da extensão da tabela salarial de 2005.

No entanto, de acordo com o estudo de avaliação do impacto da tabela salarial do CCT de 2004, já substituída, efectuado com base nas retribuições efectivas praticadas no sector abrangido, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos 2003 e 2004, os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, eram cerca de 675, dos quais 429, correspondendo a 63,56 %, auferiam retribuições inferiores às convencionais, sendo que mais de 55 % auferiam retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,3 %.

Considerando a dimensão das empresas do sector, era nas empresas até 10 trabalhadores que se encontrava o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

Por outro lado, a alteração de 2005 actualiza o subsídio de refeição em 3,1 % e o abono para falhas, por indexação, em 2,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensão anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

5 — Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

6 — Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no território do continente.

7 — A extensão terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

8 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigida pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT e das suas alterações entre a Associação dos Industriais de Prótese e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes e ainda em vigor do CCT entre a Associação dos Industriais de Prótese e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, e as suas alterações, objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outor-

gante que prossigam a actividade de prótese dentária e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

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

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho, e 27, de 22 de Julho, ambos de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 21 de Dezembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

1 — As alterações dos CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho, e 27, de 22 de Julho, ambos de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que

nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu prossigam a actividade de fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações dos CCT referidos às empresas não filiadas nas associações outorgantes e que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade.

2 — As alterações das referidas convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais dos instrumentos de regulamentação colectiva publicados nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca 1330, dos quais 348 (26,17%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 191 (14,36%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, é nas empresas até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às das convenções.

As convenções actualizam também outras prestações de natureza pecuniária, nomeadamente o valor de subsídio de refeição, cujo acréscimo varia, dependendo da convenção, 18,6% e 33,7%.

3 — Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

4 — Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais outorgantes e, ainda, que os regimes da referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

5 — Atendendo que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

6 — A extensão das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

7 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FEQUI-METAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FEQUI-METAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho, e 27, de 22 de Julho, ambos de 2005, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as disposições que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ATP — Assoc. Têxtil e Vestuário de Portugal (grossistas têxteis) e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (grossistas têxteis) e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 21 de Dezembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de armazenistas de lanifícios e grossistas têxteis e trabalhadores no seu âmbito, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 2884, dos quais 1464 (50,76 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1124 (38,97 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,2 %.

Considerando a dimensão das empresas do sector, é nas empresas com até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

Por outro lado, as alterações da convenção actualizam as ajudas de custo nas deslocações entre 3,6 % e 4,8 % e o valor dos seguros dos vendedores entre 2 % e 2,3 %.

Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações, e porque as mesmas prestações foram objecto de extensão anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições do nível XI, grupos I e II, da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

A extensão terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (grossistas têxteis) e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações ao CCT entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (grossistas têxteis) e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de armazenistas de lanifícios e grossistas têxteis e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições do nível XI, grupos I e II, da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a NORQUI-FAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção

do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, ao abrigo dos n.º 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 21 de Dezembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações do CCT referido às empresas não filiadas na associação outorgante e que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade.

2 — As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 974, dos quais 177 (18,17 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial, sendo que 87 (8,93 %) dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,7 %.

Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as dos escalões de dimensão igual ou inferior a 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

3 — As retribuições dos níveis x e xi da tabela salarial da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor, prevista no artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 242/2004, de 31 de Dezembro. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

4 — Por outro lado, a convenção actualiza as compensações nas deslocações em 2,6 % (valor indexado), as diuturnidades em 0,1 %, o subsídio de risco em 1,8 % e o valor do seguro adicional por acidente em 1,9 %.

Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações, e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

5 — No entanto, embora a convenção abranja o comércio por grosso de produtos químicos e de produtos farmacêuticos, a presente extensão abrangerá, apenas, o comércio por grosso de produtos químicos. Com efeito, a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos é objecto de convenções próprias, celebradas pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (só para as empresas maioritariamente farmacêuticas) e pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

6 — Por outro lado, a convenção tem área nacional. Contudo, face à existência de regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, acima mencionada, também com área nacional, a extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrangerá as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos, com excepção de produtos farmacêuticos, apenas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

7 — Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

8 — A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

9 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos

químicos, com excepção de produtos farmacêuticos, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;

- b) As relações de trabalho entre empregadores filiados na associação outorgante que, no território do continente, exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos, com excepção de produtos farmacêuticos, e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições dos níveis x e xi da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Assoc. Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 21 de Dezembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do CCT celebrado entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empre-

gadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2003 e 2004.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 535, dos quais 311 (58,13 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 245 (45,79 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6 %. Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Por outro lado, assinala-se que foi actualizado o subsídio de alimentação com um acréscimo de 3,17 % e os prémios de antiguidade com acréscimos de 2,31 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo a que as referidas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro.

Ao abrigo do artigo 575.º, n.ºs 1 e 3, do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outor-

gante que exerçam a actividade de mediação de seguros e ou resseguros e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das refe-

ridas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2.º

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AHETA — Assoc. dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, revisão e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2 — O número de empregados corresponde a 201 empresas e a 17 964 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Área

A área de aplicação da presente convenção é definida pelo distrito de Faro.

Cláusula 3.ª

Classificação de estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos desta convenção, as empresas e ou estabelecimentos são classificados nos grupos a seguir referidos:

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;
Hotéis apartamentos de 5 estrelas;
Casinos;
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;
Estalagens de 5 estrelas;
Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras de cate-

goria inferior, caso em que adquirirão a categoria correspondente);

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;
Hotéis apartamentos de 4 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;
Albergarias;

Grupo C:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;
Hotéis apartamentos de 3 e 2 estrelas;
Motéis de 3 e 2 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;
Pensões e residenciais;
Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;
Estalagens de 4 estrelas;
Alojamento particular registado;
Parques temáticos;
Parques de campismo;
Marinas.

2 — Os trabalhadores dos complexos turísticos e ou hoteleiros cujos estabelecimentos não se encontrem classificados para fins turísticos ou para os quais as respectivas entidades patronais não tenham comprovadamente requerido a sua classificação turística até 90 dias após a respectiva entrada em funcionamento têm direito à aplicação das remunerações estabelecidas no grupo C.

Cláusula 4.ª

Vigência e denúncia

1 — Esta convenção entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2005 e vigora pelo prazo de dois anos, excepto a tabela salarial, que vigorará por 12 meses contados a partir daquela data.

2 — A denúncia poderá ser feita decorridos 20 ou 10 meses sobre a data referida no número anterior, respectivamente.

3 — A denúncia para ser válida deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção às demais partes contratantes e será acompanhada de proposta de revisão.

4 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

5 (transitório) — São publicadas as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária referentes ao ano de 2004.

CAPÍTULO II

Aprendizagem e contratos de trabalho

Cláusula 5.^a

Período experimental

Artigos 104.º a 110.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, anexo I.

Cláusula 6.^a

Contrato de trabalho

1 — Os contratos individuais de trabalho poderão ser a termo incerto, a termo certo ou sem termo.

2 — Os contratos individuais de trabalho serão obrigatoriamente reduzidos a escrito.

CAPÍTULO III

Dos direitos, deveres e garantias das partes

Artigos 119.º a 122.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, anexo II.

CAPÍTULO IV

Da disciplina

As questões disciplinares são reguladas pela Lei n.º 99/2003, artigos 365.º a 376.º, anexo III.

CAPÍTULO V

Da prestação do trabalho

Cláusula 7.^a

Período diário e semanal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal de trabalho será:

- a) Para os serviços administrativos, de informática e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os telefonistas, oito horas diárias e quarenta semanais, em cinco dias;
- c) Para os restantes trabalhadores, quarenta horas semanais, em cinco dias.

2 — Durante o período de 1 de Maio a 30 de Setembro, o período normal de trabalho semanal será cum-

prido em cinco dias e meio, podendo a alteração ser feita com o conhecimento prévio do trabalhador mas sem necessidade do seu acordo.

3 — No período de 1 de Outubro a 30 de Abril, o período normal de trabalho semanal poderá ser praticado em cinco dias e meio, desde que o trabalhador a isso dê o seu acordo.

4 — Sempre que o horário semanal de trabalho seja prestado em cinco dias e meio, o trabalhador não pode realizar em cada dia mais de nove horas nem menos de quatro horas de trabalho.

5 — No período de referência de quatro meses — Junho, Julho, Agosto e Setembro —, conforme acordo a estabelecer entre a entidade patronal e o trabalhador, pode este praticar um horário de cinquenta horas semanais, com um acréscimo máximo diário de duas horas, nos termos legalmente previstos, sendo tal trabalho compensado nos restantes meses do ano com os seguintes condicionalismos:

- a) Nas semanas com duração inferior a quarenta horas poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias e meios-dias ou, ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias.

6 — O disposto nesta cláusula não é aplicável aos trabalhadores administrativos.

Cláusula 8.^a

Regimes de horário de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2 — Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias.

3 — Entende-se por horário flutuante aquele cujas horas de início e de termo podem ser diferentes em cada dia de semana mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, havendo sempre um período de descanso de oito horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados por escrito. Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um outro período de trabalho complementar variável.

5 — Entende-se por horário de turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite —, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontinua.

Cláusula 9.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — O período diário de trabalho será interrompido por um descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a quatro.

2 — Pode o intervalo de descanso ser alargado, até seis horas, sendo nesta circunstância necessário o acordo expresso (por escrito) do trabalhador.

3 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem do tempo de descanso.

4 — Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a cinco horas nem inferior a duas.

Cláusula 10.^a

Horários especiais

O trabalho de menores de 18 anos só é permitido das 8 às 22 horas.

Cláusula 11.^a

Alteração de horário

1 — Na fixação do horário de trabalho aquando da celebração do contrato de trabalho, a entidade patronal deverá ajustar o horário atendendo às condições particulares de cada trabalhador, designadamente considerando as possibilidades de transporte entre o domicílio daquele e o local de trabalho.

2 — Fixado o horário de trabalho, a entidade patronal só o poderá alterar por acordo escrito prévio do trabalhador ou, ainda, quando essa alteração seja ditada pela necessidade imperiosa de mudança geral de horário do estabelecimento ou de secção, devidamente fundamentada.

3 — Os acréscimos de despesas de transporte que passem a verificar-se para o trabalhador resultantes da alteração do horário serão encargo da entidade patronal, quando devidamente justificadas.

Cláusula 12.^a

Horário parcial

É permitida a admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial para os serviços que o justifiquem.

Cláusula 13.^a

Trabalho por turnos

1 — Nas secções de funcionamento ininterrupto durante as vinte e quatro horas do dia, os horários de trabalho poderão ser fixos ou rotativos.

2 — Os trabalhadores do sexo feminino que tenham filhos poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo, desde que o solicitem.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

Os profissionais que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma compensação de 25 %, calculada sobre a sua remuneração mensal.

De acordo com o preceituado nos artigos 177.º e 178.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, anexo IV.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar e remuneração

Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, artigos 202.º, 203.º, 204.º e 258.º, anexo v.

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial igual à remuneração normal acrescida da percentagem de 100 %.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno efectivamente prestado será remunerado com um acréscimo de 50 %.

3 — Nos empreendimentos que empreguem 12 ou menos trabalhadores, o acréscimo referido no número anterior será de 25 %.

4 — Se além de nocturno o trabalho for suplementar ou havido como tal (prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal), acumular-se-á o respectivo acréscimo.

5 — Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

6 — Nos casos de horários fixos em que, diariamente, mais de quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será igual a 50 % da remuneração ilíquida mensal.

Cláusula 17.^a

Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

1 — Em todos os estabelecimentos é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores, por qualquer meio documental idóneo.

2 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivadas e identificadas, serão guardadas pelo tempo mínimo de cinco anos.

Cláusula 18.^a

Mapas de horário de trabalho

Aplica-se o artigo 179.º da Lei n.º 99/2003, anexo VI.

Cláusula 19.^a

Forma e elementos do contrato

1 — O contrato de trabalho em qualquer das suas espécies será obrigatoriamente reduzido a escrito e assinado por ambas as partes no acto da contratação e dele deve constar, nomeadamente, a designação das partes, categoria profissional, data do início do contrato, período experimental, local de prestação do trabalho, regime, horário de trabalho e remuneração.

2 — O contrato será feito em duplicado, ficando um exemplar em poder do trabalhador e outro em poder da entidade patronal.

Cláusula 20.^a

Deslocação em serviço

1 — Os trabalhadores que, no âmbito das respectivas funções, se desloquem ao serviço da empresa terão direito a:

- a) Pagamento das despesas de alimentação, alojamento e transporte ou, quando transportados em viatura própria, ao pagamento da importância resultante da afectação da taxa 0,26 sobre o preço da gasolina de valor mais elevado;
- b) O pagamento destas despesas será documentado em conformidade com a prática existente nas empresas.

Cláusula 21.^a

Polivalência de funções

Aplica-se o estabelecido na Lei n.º 99/2003, artigo 151.º, anexo VII.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 22.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que, mesmo quando superior a vinte e quatro horas, será sempre seguido.

2 — Para os trabalhadores administrativos, o descanso semanal coincide com o sábado e o domingo.

3 — Para os demais trabalhadores, o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

4 — A permuta do descanso semanal entre trabalhadores da mesma secção é permitida, mediante autorização da entidade patronal e registo no livro de alterações de horário de trabalho.

Cláusula 23.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com um acréscimo de 100 %, sem prejuízo do descanso compensatório previsto na lei.

2 — O cálculo do valor hora prestado em dias de descanso semanal obrigatório, quando o trabalho efectuado não perfizer um dia completo, será calculado com base na fórmula:

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

na proporção do n.º 1, em que:

RH = remuneração horária;

RM = remuneração mensal;

n = período normal de trabalho semanal do trabalhador.

3 — Os trabalhadores que tenham trabalhado mais de quatro horas em dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes. Tal direito existirá ainda, independentemente do número de horas prestado, quando em dia de descanso o trabalhador seja chamado à empresa a prestar trabalho. Em qualquer dos casos, por acordo das partes, o período de três dias poderá ser alargado.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

As questões relativas a feriados, férias e faltas são reguladas pelos artigos 208.º a 232.º da Lei n.º 99/2003, anexo VIII.

CAPÍTULO VIII

Suspensão do contrato de trabalho

As questões relativas à suspensão do contrato de trabalho são reguladas pelos artigos 330.º a 334.º da Lei n.º 99/2003, anexo IX.

CAPÍTULO IX

Da retribuição

As questões relativas à retribuição não contempladas na presente convenção são reguladas pelos artigos 249.º a 271.º da Lei n.º 99/2003, anexo X.

Cláusula 24.^a

Subsídio de línguas

1 — Os profissionais de hotelaria que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um subsídio pecuniário mensal de € 20,30, de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2004, de € 20,50, de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2004 e de € 20,80, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005, por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova de conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de línguas reconhecido pela associação patronal e pelo sindicato.

Cláusula 25.^a

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas, tesoureiros e cobradores que movimentem regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a € 31,60, de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2004, de € 32, de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2004, e de € 20,80, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005, a € 32,80.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm anualmente direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal, com excepção do valor da alimentação referido na cláusula 30.^a

2 — O subsídio de férias é pago com a retribuição do mês anterior ao início do período de férias.

Cláusula 27.^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, com excepção do valor da alimentação referido na cláusula 30.^a

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 28.^a

Aumento mínimo garantido

1 — É garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo a partir de 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de 2005 sobre a respectiva remuneração pecuniária de base, se da aplicação da tabela salarial anexa lhes resultar um aumento inferior ao constante do número seguinte ou não resultar qualquer aumento.

2 — O valor do aumento mínimo garantido referido no número anterior é o seguinte:

De 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2004:

- € 8, para os trabalhadores abrangidos pelas tabelas A e B;
- € 6, para os trabalhadores abrangidos pela tabela C;
- € 5, para os aprendizes e estagiários;

De 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2004:

O aumento mínimo garantido é acrescido de € 2 em todos os grupos salariais;

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005:

- € 11, para os trabalhadores das empresas abrangidas pelas tabelas A e B;
- € 9, para os trabalhadores das empresas abrangidas pela tabela C;
- € 7, para os trabalhadores aprendizes e estagiários.

CAPÍTULO X

Cláusula 29.^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 — Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores abrangidos por este contrato a quem não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio mensal de alimentação de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2004 no valor de € 40,10, de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2004 no valor de € 40,50 e de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005 no valor de € 41,52.

CAPÍTULO XI

Remuneração pecuniária

Cláusula 31.^a

Remunerações mínimas pecuniárias de base mensais

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este CCT são garantidas as remunerações mínimas pecuniárias de base constantes das tabelas salariais do anexo XI.

2 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

4 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

CAPÍTULO XII

Trabalho de menores — artigos 53.º a 70.º da Lei n.º 99/2003;

Trabalhadores-estudantes — artigos 79.º a 85.º da Lei n.º 99/2003;

Trabalho de mulheres — artigos 33.º a 52.º da Lei n.º 99/2003.

CAPÍTULO XIII

Fornecimento de alimentação

Cláusula 32.^a

Fornecimento de alimentação

1 — Todos os trabalhadores têm direito à alimentação que será prestada segundo a opção da entidade patronal,

com o acordo do trabalhador, em espécie ou através de um subsídio pecuniário mensal, de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2004, no valor de € 98,40, de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2004, no valor de € 99,40, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005, no valor de € 101,90, no caso de estabelecimento que forneça refeições cozinhadas.

2 — Sempre que a alimentação seja prestada em espécie será constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o respectivo horário de trabalho.

3 — Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário, para todos os efeitos deste contrato, será de € 26,76. Quando os estabelecimentos não tenham serviço de restaurante, o subsídio de refeição será de € 41,52.

Cláusula 33.^a

Condições básicas de alimentação

1 — Sem prejuízo de tratamento mais favorável praticado pelas empresas, as refeições serão constituídas por:

- a) Pequeno-almoço — café, leite, pão, manteiga e doce;
- b) Ceia — duas sandes, um sumo ou água mineral ou leite ou café com leite ou chá;
- c) Almoço, jantar e ceia completa — sopa, peixe ou carne, sobremesa, fruta e pão, uma bebida à descrição (vinho, cerveja com ou sem álcool, água mineral, refrigerante).

2 — Os trabalhadores que tenham direito ao fornecimento da alimentação em espécie têm sempre direito a duas refeições principais e uma ligeira, conforme o seu horário de trabalho.

3 — Têm direito a ceia simples os trabalhadores que prestem serviço entre as 23 horas de um dia e a 1 hora do dia seguinte.

4 — Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da uma hora.

Cláusula 34.^a

Alimentação especial

O trabalhador que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie ou o recebimento do subsídio constante da cláusula 30.^a

Cláusula 35.^a

Valor pecuniário da alimentação

O valor convencional atribuído à alimentação fornecida em espécie é, para todos os efeitos, de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2004, por mês, para a refeição completa de € 25,85, para o pequeno-almoço de € 1,53, para a ceia simples de € 2,45, para almoço, jantar ou ceia completa de € 4,64, de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2004, por mês, para a refeição completa de € 26,10, para o pequeno-almoço de € 1,55, para a ceia simples de

€ 2,48, para almoço, jantar ou ceia completa de € 4,69, o valor de € 40,50, e, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005, de € 26,76, por mês, para a refeição completa, de € 1,59 para o pequeno-almoço, de € 2,55 para a ceia simples e de € 4,81 para almoço, jantar ou ceia completa.

Cláusula 36.^a

Alimentação nas férias e em dias de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham direito à alimentação fornecida em espécie podem optar, no período das suas férias, por continuar a tomar as refeições no estabelecimento, se este não encerrar, ou pelo recebimento do respectivo valor.

2 — Também nos dias de descanso semanal podem esses trabalhadores tomar as refeições no estabelecimento, mas, se o não fizerem, não lhes é devida qualquer compensação.

Cláusula 37.^a

Cobrança da quotização sindical

1 — As entidades patronais abrangidas por esta convenção, relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham autorizar a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, deduzirão, mensalmente, no acto do pagamento da retribuição o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2 — Nos 10 dias seguintes a cada cobrança, as entidades patronais remeterão ao sindicato respectivo o montante global das quotas, acompanhado do respectivo mapa de quotização.

3 — Os sindicatos darão quitação de todas as importâncias recebidas.

CAPÍTULO XIV

Da cessação do contrato de trabalho

Lei n.º 99/2003, artigos 382.º a 450.º

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 38.^a

Indumentárias

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto a calça/saia preta e a camisa branca tradicionais na indústria.

2 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo da entidade patronal, desde que possua lavandaria.

Cláusula 39.^a

Atribuição de categorias profissionais

Nenhuma outra classificação ou categoria, além das previstas no anexo, pode ser atribuída aos trabalhadores abrangidos por este instrumento.

Cláusula 40.^a

Manutenção de regalias adquiridas

A entrada em vigor da presente convenção não poderá suscitar para os trabalhadores diminuição de categoria e de retribuição nem perda de quaisquer regalias que lhes sejam já atribuídas.

Cláusula 41.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por dois representantes da FETESE e dois representantes da AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve.

2 — Cada uma das partes indicará à outra, no prazo de 15 dias após a publicação da presente convenção, a identificação dos respectivos representantes.

3 — À comissão paritária compete em especial, nomeadamente, a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4 — A comissão paritária poderá decidir do alargamento das competências referidas no número anterior e ou da criação de outras comissões específicas.

5 — A comissão paritária poderá deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada uma das partes, sindical e patronal.

6 — As deliberações são vinculativas para todas as partes outorgantes, se tomadas por unanimidade.

7 — As deliberações adoptadas nos termos dos números anteriores serão parte integrante da presente convenção e devem ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, do Ministério do Trabalho e da Segurança Social.

Cláusula 42.^a

Comissão de acompanhamento

1 — Será também constituída uma comissão de acompanhamento e avaliação, a quem compete a interpretação da presente convenção e dirimição de conflitos dela emergentes.

2 — A comissão é constituída por quatro elementos, sendo dois nomeados pela AHETA e dois pela FETESE.

3 — As resoluções da comissão são tomadas por consenso, comprometendo-se as partes a recomendar aos seus associados a respectiva adopção.

Sucessão da convenção

A presente convenção substitui as publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 11, de 22 de Março de 1998, 23, 22 de Junho de 1999, 21, de 8 de Junho de 2000, 22, de 15 de Junho de 2001, 28, de 29 de Julho de 2002, e 42, de 15 de Novembro de 2003.

ANEXO XI

Tabela de remunerações mínimas

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004)

(Em euros)

Nível	Categoria	Tabela I De 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2004			Tabela II De 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2004		
		A	B	C	A	B	C
I	Director de hotel	1 135,30	1 121	996,60	1 145	1 130	1 005
II	Analista de informática	1 065,90	1 052,70	930,30	1 075	1 060	940
	Assistente de direcção						
	Chefe de cozinha						
	Director artístico						
	Director de departamento/serviço						
	Director comercial						
	Director de alojamento						
	Director financeiro						
	Director de golfe						
	Director de produção (F & B)						
	Director de qualidade e ambiente						
	Director de recursos humanos						
	Director de serviços (escritório)						
	Director de serviços técnicos						
	Subdirector de hotel						
III	Assistente de director de departamento	877,20	866	784,40	885	875	790
	Chefe de departamento, de divisão ou de serviço						
	Chefe de manutenção de golfe						
	Chefe de manutenção, de conservação e serviços técnicos						
	Chefe de pessoal						
	Chefe de recepção						
	Chefe mestre pasteleiro						
	Contabilista						
	Director de restaurante						

Nível	Categoria	Tabela I — De 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2004			Tabela II — De 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2004		
		A	B	C	A	B	C
	Secretário de golfe Subchefe de cozinha Supervisor de bares Supervisor de restaurante Técnico superior/administrativo I						
IV	Caixeiro (chefe de secção) Caixeiro-encarregado Chefe <i>barman</i> Chefe de secção de compras (ecónomo) Chefe de secção de controlo Chefe de mesa Chefe de portaria Chefe de secção (escritórios) Chefe de <i>snack</i> Chefia (químicos) Chefe de movimento (auto) Chefe de reservas (golfe/hotelaria) Cozinheiro de 1. ^a Encarregado (golfe) Encarregado de manutenção (golfe) Encarregado de animação e desportos Encarregado de armazém Encarregado geral de garagem Encarregado de praias e piscinas Encarregado electricista Foguetiro-encarregado Nutricionista Subchefe de recepção Técnico de <i>marketing e vendas</i> Técnico de qualidade e ambiente Técnico de formação Técnico de higiene e segurança Técnico de informática Técnico superior/administrativo II Tesoureiro	793,60	787,50	716,10	800	795	723
V	Governanta geral de andares Operador de computador Pasteleiro de 1. ^a Secretário(a) de direcção Subchefe de bar Subchefe de mesa	756,90	746,70	677,30	766,50	755	684
VI	Cabeleireiro completo Cabeleireiro de homens Caixa/balcão Capataz de campo Capataz de rega Chefe de balcão Chefe de <i>bowling</i> Chefe de exploração Coordenador de grupos Educadora de infância-coordenadora Encarregado de pessoal de garagem Encarregado de telefones Encarregado termal Enfermeiro Escanção Escriturário de 1. ^a Especialista (químicos) Foguetiro de 1. ^a Mestre (arraís) Monitor de animação e desportos Técnico de relações públicas Promotor de vendas Secretário	719,60	706,50	645,30	727,50	715	653,50
	Amassador <i>Barman/barmaid</i> de 1. ^a Cabeleireiro						

Nível	Categoria	Tabela I — De 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2004			Tabela II — De 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2004		
		A	B	C	A	B	C
VII	Caixeiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Carpinteiro em geral de 1. ^a Chefe de cafetaria Chefe de gelataria Chefe de <i>self-service</i> Cobrador Controlador Controlador de <i>room-service</i> Cortador Cozinheiro de 2. ^a Educador de infância Electricista oficial Empregado de balcão de 1. ^a Empregado de consultório Empregado de mesa de 1. ^a Empregado de secção de fisioterapia Empregado de <i>snack</i> de 1. ^a Encarregado de refeitório de pessoal Encarregado <i>buggies</i> Escriturário de 2. ^a Fiel de armazém Fogueiro de 2. ^a Forneiro Governanta de andares Governanta de rouparia/lavandaria Massagista terapêutica recup. e sauna Mecânico de 1. ^a Mecânico frio ou ar condicionado de 1. ^a Motorista (pesados ou ligeiros) Operador de manutenção de marinas de 1. ^a Pasteleiro de 2. ^a Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Porteiro de 1. ^a <i>Ranger</i> (golfe) Recepcionista de 1. ^a Recepcionista de garagem Serralheiro civil de 1. ^a Soldador de 1. ^a Telefonista	647,30	635,90	574,60	655,50	645	581
VIII	Assador/grelhador Auxiliar de educação Animador turístico Ajudante <i>buggies</i> Banheiro <i>Barman/barmaid</i> de 2. ^a Cafeteiro Caixeiro de 2. ^a Calista Canalizador de 2. ^a Carpinteiro em geral de 2. ^a Cavista Chefe de <i>caddies</i> Chefe de copa Controlador-caixa Costureiro especializado Cozinheiro de 3. ^a Despenseiro <i>Disc-jockey</i> Empregado de andares/quartos Empregado de armazém Empregado de balcão de 2. ^a Empregado de mesa de 2. ^a Empregado de <i>snack</i> de 2. ^a Encarregado de jardins Encarregado de limpeza Encarregado de vigilantes Escriturário de 3. ^a Esteticista Florista Fogueiro de 3. ^a	574,30	566,10	513,10	580	575	520,50

Nível	Categoria	Tabela I — De 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2004			Tabela II — De 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2004		
		A	B	C	A	B	C
	Marinheiro Massagista de estética Mecânico de 2. ^a Mecânico de frio ou ar condicionado de 2. ^a Nadador-salvador Oficial barbeiro Operário polivalente Operador de manutenção de marinas de 2. ^a Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Porteiro de 2. ^a Praticante de cabeleireiro Recepcionista de 2. ^a Recepcionista de golfe Serralheiro civil de 2. ^a Soldador de 2. ^a Starter (golfe) Tratador conservador de piscinas Trintanário com mais de três anos Vendedor de 2. ^a Vigilante de crianças com funções pedagógicas						
IX	Ajudante de cabeleiro Ajudante de despenseiro/cavista Ajudante de electricista Manipulador (ajudante de padaria) Bagageiro Banheiro de termas Buveite Caixeiro de 3. ^a Duchista Empregado de gelados Empregado de lavandaria de 1. ^a Empregado de mesa/self-service Engomador/controlador Estagiário de cozinheiro Jardineiro Lavador garagista Lubrificador Oficial de rega Operador de máquinas de golfe Operador de som e luz Servente Tratador de cavalos Trintanário até três anos Vendedor de 2. ^a Vigia Vigilante de crianças sem funções pedagógicas Vigilante de jogos	539,60	532,50	480,50	545	538	485,50
X	Caddie (com 18 anos ou mais) Caixeiro-ajudante Costureiro Copeiro Empregado de balneários Empregado de lavandaria de 2. ^a Empregado de limpeza Empregado de refeitório de pessoal Engomador Estagiário de cozinheiro do 3. ^o ano Estagiário de pasteleiro do 3. ^o ano Estagiário de escriturário/informático do 2. ^o ano Manicura Peão Pedicura Porteiro de serviço Roupeiro Tractorista Vigilante	491,70	484,50	440,70	496,50	490,50	446
	Estagiário do barman do 2. ^o ano Estagiário de cozinheiro do 2. ^o ano Estagiário de escriturário/informático do 1. ^o ano						

(Em euros)

Nível	Categoria	Tabela I De 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2004			Tabela II De 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2004		
		A	B	C	A	B	C
XI	Estagiário de manutenção de marinas	423,30	418,20	394,80	427	421	398
	Estagiário de pasteleiro do 2.º ano						
	Estagiário de recepcionista do 2.º ano						
	Estagiário de vendedor						
	Guarda de garagem						
	Guarda de lavabos						
	Guarda de vestiário						
XII	Mandarete (com 18 anos ou mais)	367,20	360,10	298,90	370	363	301
	Moço de terra						
	<i>Caddie</i> (com menos de 18 anos)						
	Estagiário de <i>barman</i> (um ano)						
	Estagiário de cafeteiro (um ano)						
	Estagiário de cavista (um ano)						
	Estagiário de controlador-caixa (seis meses)						
	Estagiário de controlador (um ano)						
	Estagiário de cozinheiro do 1.º ano						
	Estagiário de despenseiro (um ano)						
	Estagiário de empregado de balcão (um ano)						
	Estagiário de empregado de mesa (um ano)						
	Estagiário de empregado de <i>snack</i> (um ano)						
	Estagiário de pasteleiro (1.º ano)						
XIII	Estagiário de porteiro (um ano)	290,70	289,70	285,60	293	292	288
	Estagiário de recepcionista (1.º ano)						
	Praticante de armazém						
	Caixeiro praticante						
	Aprendiz de <i>barman</i>						
	Aprendiz de cafeteiro						
	Aprendiz de cavista						
	Aprendiz de controlador						
	Aprendiz de cozinheiro						
	Aprendiz de despenseiro						
	Aprendiz de empregado de <i>self-service</i>						
	Aprendiz de empregado de andares						
	Aprendiz de empregado de balcão						
	Aprendiz de empregado de mesa						
	Aprendiz de empregado de <i>snack</i>						
	Aprendiz de lavandaria e roupa						
	Aprendiz de padaria						
	Aprendiz de pasteleiro						
	Aprendiz de porteiro						
	Aprendiz de recepcionista						
	Aprendiz de secção técnica (manutenção)						
	Mandarete (com menos de 18 anos)						

Tabela de remunerações mínimas

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)

(Em euros)

Nível	Categoria	A	B	C
I	Director de hotel	1 173,70	1 158,30	1 030,20
II	Analista de informática	1 101,90	1 086,50	963,50
	Assistente de direcção			
	Chefe de cozinha			
	Director artístico			
	Director de departamento/serviço			
	Director comercial			
	Director de alojamento			
	Director financeiro			
	Director de golfe			
	Director de produção (F & B)			
	Director de qualidade e ambiente			
	Director de recursos humanos			
	Director de serviços (escritório)			
	Director de serviços técnicos			
	Subdirector de hotel			

Nível	Categoria	A	B	C
III	Assistente de director de departamento Chefe de departamento, de divisão ou de serviço Chefe de manutenção de golfe Chefe de manutenção, de conservação e serviços técnicos Chefe de pessoal Chefe de recepção Chefe mestre pasteleiro Contabilista Director de restaurante Secretário de golfe Subchefe de cozinha Supervisor de bares Supervisor de restaurante Técnico superior/administrativo I	907,20	896,90	809,80
IV	Caixeiro (chefe de secção) Caixeiro-encarregado Chefe <i>barman</i> Chefe de secção de compras (ecónomo) Chefe de controlo Chefe de mesa Chefe de portaria Chefe de secção (escritórios) Chefe de <i>snack</i> Chefia (químicos) Chefe de movimento (auto) Chefe de reservas (golfe/hotelaria) Cozinheiro de 1. ^a Encarregado (golfe) Encarregado de manutenção (golfe) Encarregado de animação e desportos Encarregado de armazém Encarregado geral de garagem Encarregado de praias e piscinas Encarregado electricista Foguetiro-encarregado Nutricionista Subchefe de recepção Técnico de <i>marketing</i> e vendas Técnico de qualidade e ambiente Técnico de formação Técnico de higiene e segurança Técnico de informática Técnico superior/administrativo II Tesoureiro	820	814,90	741,10
V	Governanta geral de andares Operador de computador Pasteleiro de 1. ^a Secretário(a) de direcção Subchefe de bar Subchefe de mesa	785,70	773,90	701,10
VI	Cabeleireiro completo Cabeleireiro de homens Caixa/balcão Capataz de campo Capataz de rega Chefe de balcão Chefe de <i>bowling</i> Chefe de exploração Coordenador de grupos Educadora de infância-coordenadora Encarregado de pessoal de garagem Encarregado de telefones Encarregado termal Enfermeiro Escanção Escriturário de 1. ^a Especialista (químicos) Foguetiro de 1. ^a Mestre (arraís) Monitor de animação e desportos Técnico de relações públicas Promotor de vendas Secretário	745,70	732,90	669,90

Nível	Categoria	A	B	C
VII	Amassador <i>Barman/barmaid</i> de 1. ^a Cabeleireiro Caixeiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Carpinteiro em geral de 1. ^a Chefe de cafetaria Chefe de gelataria Chefe de <i>self-service</i> Cobrador Controlador Controlador de <i>room-service</i> Cortador Cozinheiro de 2. ^a Educador de infância Electricista oficial Empregado de balcão de 1. ^a Empregado de consultório Empregado de mesa de 1. ^a Empregado de secção de fisioterapia Empregado de <i>snack</i> de 1. ^a Encarregado de refeitório de pessoal Encarregado <i>buggies</i> Escriturário de 2. ^a Fiel de armazém Fogueiro de 2. ^a Forneiro Governanta de andares Governanta de rouparia/lavandaria Massagista terapêutica recup. e sauna. Mecânico de 1. ^a Mecânico frio ou ar condicionado de 1. ^a Motorista (pesados ou ligeiros) Operador de manutenção de mamas de 1. ^a Pasteleiro de 2. ^a Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Porteiro de 1. ^a <i>Ranger</i> (golfe) Recepcionista de 1. ^a Recepcionista de garagem Serralheiro civil de 1. ^a Soldador de 1. ^a Telefonista	671,90	661,20	595,60
VIII	Assador/grelhador Auxiliar de educação Animador turístico Ajudante <i>buggies</i> Banheiro <i>Barman/barmaid</i> de 2. ^a Cafeteiro Caixeiro de 2. ^a Calista Canalizador de 2. ^a Carpinteiro em geral de cavista Chefe de <i>caddies</i> Chefe de copa Controlador-caixa Costureiro especializado Cozinheiro de 3. ^a Dispenseiro <i>Disc-jockey</i> Empregado de andares/quartos Empregado de armazém Empregado de balcão de 2. ^a Empregado de mesa de 2. ^a Empregado de <i>snack</i> de 2. ^a Encarregado de jardins Encarregado de limpeza Encarregado de vigilantes Escriturário de 3. ^a Esteticista Florista Fogueiro de 3. ^a Marinheiro	594,50	589,40	533,60

Nível	Categoria	A	B	C
	Massagista de estética Mecânico de 2. ^a Mecânico de frio ou ar condicionado de 2. ^a Nadador-salvador Oficial barbeiro Operário polivalente Operador de manutenção de marinas de 2. ^a Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Porteiro de 2. ^a Praticante de cabeleireiro Recepcionista de 2. ^a Recepcionista de golfe Serralheiro civil de 2. ^a Soldador de 2. ^a Starter (golfe) Tratador conservador de piscinas Trintanário com mais de três anos Vendedor de 1. ^a Vigilante de crianças com funções pedagógicas			
IX	Ajudante de cabeleireiro Ajudante de despenseiro/cavista Ajudante de electricista Manipulador (ajudante de padaria) Bagageiro Banheiro de termas Buvete Caixeiro de 3. ^a Duchista Empregado de gelados Empregado de lavandaria de 1. ^a Empregado de mesa/self-service Engomador/controlador Estagiário de cozinheiro Jardineiro Lavador garagista Lubrificador Oficial de rega Operador de máquinas de golfe Operador de som e luz Servente Tratador de cavalos Trintanário até três anos Vendedor de 2. ^a Vigia Vigilante de crianças sem funções pedagógicas Vigilante de jogos	558,70	551,50	497,70
X	Caddie (com 18 anos ou mais) Caixeiro-ajudante Costureiro Copeiro Empregado de balneários Empregado de lavandaria de 2. ^a Empregado de limpeza Empregado de refeitório de pessoal Engomador Estagiário de cozinheiro do 3. ^o ano Estagiário de pasteleiro de 3. ^o ano Estagiário de escriturário do 2. ^o ano Manicura Peão Pedicura Porteiro de serviço Roupeiro Servente Tractorista Vigilante	509	502,80	452,20
	Estagiário do barman do 2. ^o ano Estagiário de cozinheiro do 2. ^o ano Estagiário de escriturário do 1. ^o ano Estagiário de manutenção de marinas			

Nível	Categoria	A	B	C
XI	Estagiário de pasteleiro do 2.º ano Estagiário de rececionista do 2.º ano Estagiário vendedor Guarda de garagem Guarda de lavabos Guarda de vestiário Mandarete (com 18 anos ou mais) Moço de terra	437,70	431,60	408
XII	<i>Caddie</i> (com menos de 18 anos) Estagiário de barman (um ano) Estagiário de cafeteiro (um ano) Estagiário de cavista (um ano) Estagiário de controlador-caixa (seis meses) Estagiário de controlador (um ano) Estagiário de cozinheiro do 1.º ano Estagiário de despenseiro (um ano) Estagiário de empregado de balcão (um ano) Estagiário de empregado de mesa (um ano) Estagiário de empregado de <i>snack</i> (um ano) Estagiário de pasteleiro (1.º ano) Estagiário de porteiro (um ano) Estagiário de rececionista (1.º ano) Praticante de armazém Praticante de caixeiro	379,30	372,10	308,60
XIII	Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> Aprendiz de cafeteiro Aprendiz de cavista Aprendiz de controlador Aprendiz de cozinheiro Aprendiz de despenseiro Aprendiz de empregado de <i>self-service</i> Aprendiz de empregado de andares Aprendiz de empregado de balcão Aprendiz de empregado de mesa Aprendiz de empregado de <i>snack</i> Aprendiz de lavandaria e roupa Aprendiz de padaria Aprendiz de pasteleiro Aprendiz de porteiro Aprendiz de rececionista Aprendiz de secção técnica (manutenção) Mandarete (com menos de 18 anos)	300,40	299,30	295,20

ANEXO XIII

Definição técnica das categorias profissionais

Director de departamento/serviço (nível II). — É o trabalhador que estuda, dirige, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um departamento ou serviço. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e ou outras e exercer a verificação dos custos.

Director de qualidade e ambiente (nível II). — É o trabalhador que planeia, dirige, coordena e gere os sistemas de qualidade e ambiente da empresa. Efectua estudos, propõe e dá pareceres sobre a política de qualidade e ambiente da empresa; define e desenvolve os sistemas de gestão ambiental e de qualidade das empresas; acom-

panha a implementação dos processos de qualidade e dos códigos de boas práticas ambientais. É responsável pela definição dos processos de melhoria contínua dos sistemas de gestão de qualidade e ambiental.

Técnico superior/administrativo I e II (níveis III e IV). — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas. Dispõe de autonomia no âmbito da actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuações nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa, desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua. Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação

de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Assistente de director de departamento (nível III). — É o trabalhador que auxilia o director de departamento nas suas funções. Por delegação de competências, pode ser encarregado de orientar e fiscalizar o funcionamento das secções sob responsabilidade do director. Substitui o director de departamento nas suas ausências.

Supervisor de restaurante (nível III). — É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento do restaurante, sob orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector, quando exista, e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos pelos inventários periódicos e permanentes dos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de aseo e higiene das instalações e utensílios, bem como da respectiva conservação.

Chefe de movimento auto (nível IV). — É o trabalhador que supervisiona e coordena todo o movimento auto da empresa, sendo responsável pela conservação e manutenção do parque auto, controlando os respectivos consumos.

Técnico de qualidade e ambiente (nível IV). — É o trabalhador que coadjuva o director de qualidade e ambiente. Acompanha a implementação do sistema de qualidade e ambiente na empresa; ocupa-se da recolha, preparação e divulgação de toda a informação de qualidade e ambiente junto dos outros trabalhadores; acompanha a implementação dos códigos de boas práticas; é o responsável pela formação no sistema HACCP, pelo controlo da documentação do sistema e pela actualização do mesmo.

Técnico de formação (nível IV). — É o trabalhador que coadjuva o director do recursos humanos na implementação e acompanhamento dos programas de formação na empresa. Faz o diagnóstico das necessidades de formação; ocupa-se da recolha, preparação e divulgação de toda a informação sobre formação na empresa; acompanha as acções de formação externas e internas, apoia os formadores, programas e processos e elabora relatórios.

Técnico de marketing e vendas (nível IV). — É o trabalhador responsável por toda a divulgação, em termos de marketing e vendas, do empreendimento ou empresa em que exerce as suas funções.

Chefe de reservas (nível IV) (golfe/hotelaria). — É o trabalhador que planifica as reservas de torneios com as garantias e prazos de cancelamentos e pagamentos, de acordo com as directrizes superiores (reporta a direcção comercial). Esclarece dúvidas sobre disponibilidade de tempos e de reservas com pré-pagamento e outras. Coordena a função de confirmação, alteração ou cancelamento de reservas, bem como a efectivação dos processos com pré-pagamento. Analisa os processos duvidosos e que suscitam reclamações, tendo em vista a

resolução dos assuntos de pagamentos. É responsável pelo expediente necessário à actualização dos *green-fees*. Coordena as tarefas correntes dos recepcionistas e de outros elementos no que respeita às reservas.

Nutricionista (nível IV). — É o técnico que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional. Avalia o estado de nutrição de uma dada comunidade, detecta desequilíbrios alimentares geradores de doença e promove a sua correcção, coordena programas de educação e aconselhamento alimentar. Faz controlo de qualidade e procede à inspecção dos alimentos no campo hígido-sanitário. Desenvolve acções de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

Técnico de higiene e segurança (nível IV). — É o trabalhador que estuda as soluções a adoptar de forma a eliminar os riscos de acidentes por más condições de trabalho e propõe a publicação de normas e regras cuja execução seja rigorosamente cumprida; realiza estudos de ergonomia, com vista a um maior rendimento de trabalho; prepara sessões de formação sobre segurança; prepara e faz monitoragem em cursos sobre segurança; visita, em rotina, os locais de trabalho para inspecção e esclarecimentos sobre segurança e prevenção; adquire, prepara e monta equipamento de protecção individual, mantendo em constante actualização os mostruários de equipamento de segurança; elabora relatórios e comunicações, calcula e envia mapas estatísticos de acidentes.

Técnico de informática (nível IV). — Estuda as necessidades de tratamento de informação da empresa, de modo a adquirir ou programar aplicações informáticas, e assegura a fiabilidade dos sistemas informáticos instalados, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Encarregado (nível IV) (golfe). — É o trabalhador que controla e dirige os trabalhos de um sector de actividade da manutenção dos golfs.

Subchefe de bar (nível V). — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de bar no exercício das respectivas funções.

Chefe de exploração (nível VI) (golfe). — É o trabalhador que coordena a actividade dos *starters* e dos *rangers*, assegurando o bom funcionamento da exploração dos campos de golfe que controla.

Secretário (nível VI). — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho e assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete.

Encarregado «buggies» (nível VII) (golfe). — É o responsável pela manutenção e reparação dos *buggies*, *trolleys* e baterias; transporta os *buggies* para a recepção do golfe e vice-versa; é responsável pela limpeza e lavagem dos *buggies* e *trolleys*; vigia a área contígua às garagens; presta outros serviços à empresa sempre que solicitado, mormente condução de viaturas sua pertença.

Ajudante «buggies» (nível VIII). — Coadjuva o encarregado *buggies* e substitui-o nos seus impedimentos.

Mecânico (níveis VII e VIII). — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Operador de manutenção de marinas de 1.^a e de 2.^a (níveis VII e VIII). — É o trabalhador que opera nas marinas, tendo como funções, nomeadamente, ajudar na atracação e desatracação das embarcações, manter em bom estado de conservação e limpeza as instalações da marina, embarcações de sua propriedade e pontões. Procede ainda ao abastecimento de combustível das embarcações e à entrega e recebimento de materiais dos clientes.

Vendedor de 1.^a e de 2.^a (níveis VIII e IX) (marinas). — É o trabalhador que vende mercadorias, imobiliário e contratos de aluguer de apartamentos. Elabora ou colabora nos trabalhos administrativos relacionados com a actividade.

Operador de som e luz (nível IX). — É o trabalhador que executa as montagens de equipamento de som e afins para a realização dos vários tipos de espectáculos. Executa gravações nos vários tipos de máquinas e equalização do mesmo conforme a necessidade do espaço e tipo de instrumento ou gravação a transmitir.

Servente (nível X). — É o trabalhador que exerce funções simples, indiferenciadas e não específicas; substitui o actual servente/servente de cargas e descargas.

Estagiário de vendedor (nível XI). — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de vendedor.

Estagiário de manutenção de marinas (nível XI). — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de operador de manutenção de marinas.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, área, revisão e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2 — O número de empregados corresponde a 201 empresas e a 17 964 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Área

A área de aplicação da presente convenção é definida pelo distrito de Faro.

Cláusula 3.^a

Classificação de estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos desta convenção, as empresas e ou estabelecimentos são classificados nos grupos a seguir referidos:

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;
Hotéis de apartamentos de 5 estrelas;

Casinos;

Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;

Apartamentos turísticos de 5 estrelas;

Estalagens de 5 estrelas;

Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras de categoria inferior, caso em que adquirirão a categoria correspondente);

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;

Hotéis apartamentos de 4 estrelas;

Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;

Apartamentos turísticos de 4 estrelas;

Albergarias;

Grupo C:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;

Hotéis apartamentos de 3 e 2 estrelas;

Motéis de 3 e 2 estrelas;

Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;

Pensões e residenciais;

Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;

Estalagens de 4 estrelas;

Alojamento particular registado;

Parques temáticos;

Parques de campismo;

Marinas.

2 — Os trabalhadores dos complexos turísticos e ou hoteleiros cujos estabelecimentos não se encontrem classificados para fins turísticos ou para os quais as respectivas entidades patronais não tenham comprovadamente requerido a sua classificação turística até 90 dias após a respectiva entrada em funcionamento têm direito à aplicação das remunerações estabelecidas no grupo C.

Cláusula 4.^a

Vigência e denúncia

1 — Esta convenção entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2005 e vigora pelo prazo de dois anos, excepto a tabela salarial, que vigorará por 12 meses contados a partir daquela data.

2 — A denúncia poderá ser feita decorridos 20 ou 10 meses sobre a data referida no número anterior, respectivamente.

3 — A denúncia para ser válida deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção às demais partes contratantes e será acompanhada de proposta de revisão.

4 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

5 (*transitório*) — São publicadas as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária referentes ao ano de 2004.

CAPÍTULO II

Aprendizagem e contratos de trabalho

Cláusula 5.^a

Período experimental

Artigos 104.º a 110.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto de 2003, anexo I.

Cláusula 6.^a

Contrato de trabalho

1 — Os contratos individuais de trabalho poderão ser a termo incerto, a termo certo ou sem termo.

2 — Os contratos individuais de trabalho serão obrigatoriamente reduzidos a escrito.

CAPÍTULO III

Dos direitos, deveres e garantias das partes

Artigos 119.º a 122.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto de 2003, anexo II.

CAPÍTULO IV

Da disciplina

As questões disciplinares são reguladas pela Lei n.º 99/2003, artigos 365.º a 376.º, anexo III.

CAPÍTULO V

Da prestação do trabalho

Cláusula 7.^a

Período diário e semanal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal de trabalho será:

- a) Para os serviços administrativos, de informática e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os telefonistas, oito horas diárias e quarenta semanais, em cinco dias;
- c) Para os restantes trabalhadores, quarenta horas semanais, em cinco dias.

2 — Durante o período de 1 de Maio a 30 de Setembro, o período normal de trabalho semanal será cumprido em cinco dias e meio, podendo a alteração ser feita com o conhecimento prévio do trabalhador, mas sem necessidade do seu acordo.

3 — No período de 1 de Outubro a 30 de Abril, o período normal de trabalho semanal poderá ser praticado em cinco dias e meio, desde que o trabalhador a isso dê o seu acordo.

4 — Sempre que o horário semanal de trabalho seja prestado em cinco dias e meio, o trabalhador não pode realizar em cada dia mais de nove horas nem menos de quatro horas de trabalho.

5 — No período de referência de quatro meses — Junho, Julho, Agosto e Setembro —, conforme acordo a estabelecer entre a entidade patronal e o trabalhador, pode este praticar um horário de cinquenta horas semanais, com um acréscimo máximo diário de duas horas, nos termos legalmente previstos, sendo tal trabalho compensado nos restantes meses do ano com os seguintes condicionalismos:

- a) Nas semanas com duração inferior a quarenta horas poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias e meios dias ou, ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias.

6 — O disposto nesta cláusula não é aplicável aos trabalhadores administrativos.

Cláusula 8.^a

Regimes de horário de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2 — Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias.

3 — Entende-se por horário flutuante aquele cujas horas de início e de termo podem ser diferentes em cada dia da semana mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, havendo sempre um período de descanso de oito horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados por escrito. Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um outro período de trabalho complementar variável.

5 — Entende-se por horário de turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontinua.

Cláusula 9.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — O período diário de trabalho será interrompido por um descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a quatro.

2 — Pode o intervalo de descanso ser alargado, até seis horas, sendo nesta circunstância necessário o acordo expresso (por escrito) do trabalhador.

3 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem do tempo de descanso.

4 — Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a cinco horas nem inferior a duas.

Cláusula 10.^a

Horários especiais

O trabalho de menores de 18 anos só é permitido das 8 às 22 horas.

Cláusula 11.^a

Alteração de horário

1 — Na fixação do horário de trabalho, aquando da celebração do contrato de trabalho, a entidade patronal deverá ajustar o horário atendendo às condições particulares de cada trabalhador, designadamente considerando as possibilidades de transporte entre o domicílio daquele e o local de trabalho.

2 — Fixado o horário de trabalho, a entidade patronal só o poderá alterar por acordo escrito prévio do trabalhador ou, ainda, quando essa alteração seja ditada pela necessidade imperiosa de mudança geral de horário do estabelecimento ou de secção, devidamente fundamentada.

3 — Os acréscimos de despesas de transporte que passem a verificar-se para o trabalhador resultantes da alteração do horário serão encargo da entidade patronal, quando devidamente justificadas.

Cláusula 12.^a

Horário parcial

É permitida a admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial para os serviços que o justifiquem.

Cláusula 13.^a

Trabalho por turnos

1 — Nas secções de funcionamento ininterrupto durante as vinte e quatro horas do dia, os horários de trabalho poderão ser fixos ou rotativos.

2 — Os trabalhadores do sexo feminino que tenham filhos poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo, desde que o solicitem.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

Os profissionais que venham a ser isentos de horário de trabalho, têm direito a uma compensação de 25 %, calculada sobre a sua remuneração mensal.

De acordo como preceituado nos artigos 177.º e 178.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, anexo IV.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar e remuneração

Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, artigos 202.º, 203.º, 204.º e 258.º, anexo V.

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial igual à remuneração normal acrescida da percentagem de 100 %.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno efectivamente prestado será remunerado com um acréscimo de 50 %.

3 — Nos empreendimentos que empreguem 12 ou menos trabalhadores, o acréscimo referido no número anterior será de 25 %.

4 — Se além de nocturno o trabalho for suplementar ou havido como tal (prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal), acumular-se-á o respectivo acréscimo.

5 — Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

6 — Nos casos de horários fixos em que, diariamente, mais de quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será igual a 50 % da remuneração ilíquida mensal.

Cláusula 17.^a

Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

1 — Em todos os estabelecimentos é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores, por qualquer meio documental idóneo.

2 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivadas e identificadas, serão guardadas pelo tempo mínimo de cinco anos.

Cláusula 18.^a

Mapas de horário de trabalho

Aplica-se o artigo 179.º da Lei n.º 99/2003, anexo VI.

Cláusula 19.^a

Forma e elementos do contrato

1 — O contrato de trabalho em qualquer das suas espécies será obrigatoriamente reduzido a escrito e assinado por ambas as partes no acto da contratação e dele deve constar, nomeadamente, a designação das partes, categoria profissional, data do início do contrato, período experimental, local de prestação do trabalho, regime, horário de trabalho e remuneração.

2 — O contrato será feito em duplicado, ficando um exemplar em poder do trabalhador e outro em poder da entidade patronal.

Cláusula 20.^a

Deslocação em serviço

1 — Os trabalhadores que, no âmbito das respectivas funções, se desloquem ao serviço da empresa terão direito a:

a) Pagamento das despesas de alimentação, alojamento e transporte ou, quando transportados

- em viatura própria, ao pagamento da importância resultante da afectação da taxa 0,26 sobre o preço da gasolina de valor mais elevado;
- b) O pagamento destas despesas será documentado em conformidade com a prática existente nas empresas.

Cláusula 21.^a

Polivalência de funções

Aplica-se o estabelecido na Lei n.º 99/2003, artigo 151.º, anexo VII.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 22.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que, mesmo quando superior a vinte e quatro horas, será sempre seguido.

2 — Para os trabalhadores administrativos, o descanso semanal coincide com o sábado e o domingo.

3 — Para os demais trabalhadores, o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

4 — A permuta do descanso semanal entre trabalhadores da mesma secção é permitida, mediante autorização da entidade patronal e registo no livro de alterações de horário de trabalho.

Cláusula 23.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com um acréscimo de 100 %, sem prejuízo do descanso compensatório previsto na lei.

2 — O cálculo do valor hora prestado em dias de descanso semanal obrigatório, quando o trabalho efectuado não perfizer um dia completo, será calculado com base na seguinte fórmula:

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

na proporção do n.º 1, em que:

RH = remuneração horária;

RM = remuneração mensal;

n = período normal de trabalho semanal do trabalhador.

3 — Os trabalhadores que tenham trabalhado mais de quatro horas em dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes. Tal direito existirá, ainda, independentemente do número de horas prestado, quando em dia de descanso o trabalhador seja chamado à empresa a prestar trabalho. Em qualquer dos casos, por acordo das partes, o período de três dias poderá ser alargado.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

As questões relativas a feriados, férias e faltas são reguladas pelos artigos 208.º a 232.º da Lei n.º 99/2003, anexo VIII.

CAPÍTULO VIII

Suspensão do contrato de trabalho

As questões relativas à suspensão do contrato de trabalho são reguladas pelos artigos 330.º a 334.º da Lei n.º 99/2003, anexo IX.

CAPÍTULO IX

Da retribuição

As questões relativas à retribuição, não contempladas na presente convenção, são reguladas pelos artigos 249.º a 271.º da Lei n.º 99/2003, anexo X.

Cláusula 24.^a

Subsídio de línguas

1 — Os profissionais de hotelaria que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um subsídio pecuniário mensal de € 20,30, de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2004, de € 20,50, de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2004, e de € 20,80, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005, por cada uma das línguas, francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova de conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de línguas reconhecido pela associação patronal e pelo sindicato.

Cláusula 25.^a

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas, tesoureiros e cobradores que movimentem regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a € 31,60, de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2004, de € 32, de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2004, e de € 20,80, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005, a € 32,8.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm anualmente direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal, com excepção do valor da alimentação referido na cláusula 30.^a

2 — O subsídio de férias é pago com a retribuição do mês anterior ao início do período de férias.

Cláusula 27.^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, com excepção do valor da alimentação referido na cláusula 30.^a

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 28.^a

Aumento mínimo garantido

1 — É garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo, a partir de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005, sobre a respectiva remuneração pecuniária de base, se da aplicação da tabela salarial anexa lhes resultar um aumento inferior ao constante do número seguinte ou não resultar qualquer aumento.

2 — O valor do aumento mínimo garantido referido no número anterior é o seguinte:

De 1 Janeiro a 30 de Junho de 2004:

- € 8, para os trabalhadores abrangidos pelas tabelas A e B;
- € 6, para os trabalhadores abrangidos pela tabela C;
- € 5, para os aprendizes e estagiários;

De 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2004:

O aumento mínimo garantido é acrescido de € 2 em todos os grupos salariais.

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005:

- € 11, para os trabalhadores das empresas abrangidas pelas tabelas A e B;
- € 9, para os trabalhadores das empresas abrangidas pela tabela C;
- € 7, para os trabalhadores aprendizes e estagiários.

CAPÍTULO X

Cláusula 29.^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 — Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores abrangidos por este contrato a quem não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio mensal de alimentação de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2004 no valor de € 40,10, de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2004 no valor de € 40,50 e de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005 no valor de € 41,52.

CAPÍTULO XI

Remuneração pecuniária

Cláusula 31.^a

Remunerações mínimas pecuniárias de base mensais

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este CCT são garantidas as remunerações mínimas pecuniárias de base constantes das tabelas salariais do anexo XI.

2 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

4 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

CAPÍTULO XII

Trabalho de menores — artigos 53.º a 70.º da Lei n.º 99/2003;

Trabalhadores-estudantes — artigos 79.º a 85.º da Lei n.º 99/2003;

Trabalho de mulheres — artigos 33.º a 52.º da Lei n.º 99/2003.

CAPÍTULO XIII

Fornecimento de alimentação

Cláusula 32.^a

Fornecimento de alimentação

1 — Todos os trabalhadores têm direito à alimentação que será prestada segundo a opção da entidade patronal, com o acordo do trabalhador, em espécie ou através de um subsídio pecuniário mensal, de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2004, no valor de € 98,40, de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2004, no valor de € 99,40, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005, no valor de € 101,90, no caso de estabelecimento que forneça refeições cozinhadas.

2 — Sempre que a alimentação seja prestada em espécie será constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o respectivo horário de trabalho.

3 — Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário, para todos os efeitos deste contrato, será de € 26,76. Quando os estabelecimentos não tenham serviço de restaurante, o subsídio de refeição será de € 41,52.

Cláusula 33.^a

Condições básicas de alimentação

1 — Sem prejuízo de tratamento mais favorável praticado pelas empresas, as refeições serão constituídas por:

- a) Pequeno-almoço — café, leite, pão, manteiga e doce;

- b) Ceia — duas sandes, um sumo ou água mineral ou leite ou café com leite ou chá;
- c) Almoço, jantar e ceia completa — sopa, peixe ou carne, sobremesa, fruta e pão, uma bebida à descrição (vinho, cerveja com ou sem álcool, água mineral, refrigerante).

2 — Os trabalhadores que tenham direito ao fornecimento da alimentação em espécie têm sempre direito a duas refeições principais e uma ligeira, conforme o seu horário de trabalho.

3 — Têm direito a ceia simples os trabalhadores que prestem serviço entre as 23 horas de um dia e a 1 hora do dia seguinte.

4 — Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora.

Cláusula 34.^a

Alimentação especial

O trabalhador que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie ou o recebimento do subsídio constante da cláusula 30.^a

Cláusula 35.^a

Valor pecuniário da alimentação

O valor convencional atribuído à alimentação fornecida em espécie é, para todos os efeitos, de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2004, por mês, para a refeição completa de € 25,85, para o pequeno-almoço de € 1,53, para a ceia simples de € 2,45, para almoço, jantar ou ceia completa de € 4,64, de 1 Julho a 31 de Dezembro de 2004, por mês, para a refeição completa de € 26,10, para o pequeno-almoço de € 1,55, para a ceia simples de € 2,48, para almoço, jantar ou ceia completa de € 4,69, o valor de € 40,50, e, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005, de € 26,76, por mês, para a refeição completa, de € 1,59 para o pequeno-almoço, de € 2,55 para a ceia simples e de € 4,81 para almoço, jantar ou ceia completa.

Cláusula 36.^a

Alimentação nas férias e em dias de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham direito à alimentação fornecida em espécie podem optar, no período das suas férias, por continuar a tomar as refeições no estabelecimento, se este não encerrar, ou pelo recebimento do respectivo valor.

2 — Também nos dias de descanso semanal podem esses trabalhadores tomar as refeições no estabelecimento, mas, se o não fizerem, não lhes é devida qualquer compensação.

Cláusula 37.^a

Cobrança da quotização sindical

1 — As entidades patronais abrangidas por esta convenção, relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham autorizar a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, deduzirão, mensalmente, no acto do pagamento da retribuição o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2 — Nos 10 dias seguintes a cada cobrança, as entidades patronais remeterão ao sindicato respectivo o montante global das quotas, acompanhado do respectivo mapa de quotização.

3 — Os sindicatos darão quitação de todos as importâncias recebidas.

CAPÍTULO XIV

Da cessação do contrato de trabalho

Lei n.º 99/2003, artigos 382.º a 450.º

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 38.^a

Indumentárias

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto a calça/saia preta e a camisa branca tradicionais na indústria.

2 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo da entidade patronal, desde que possua lavandaria.

Cláusula 39.^a

Atribuição de categorias profissionais

Nenhuma outra classificação ou categoria, além das previstas no anexo, pode ser atribuída aos trabalhadores abrangidos por este instrumento.

Cláusula 40.^a

Manutenção de regalias adquiridas

A entrada em vigor da presente convenção não poderá suscitar para os trabalhadores diminuição de categoria e de retribuição nem perda de quaisquer regalias que lhes sejam já atribuídas.

Cláusula 41.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por dois representantes da FETESE e dois representantes da AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve.

2 — Cada uma das partes indicará à outra, no prazo de 15 dias após a publicação da presente convenção, a identificação dos respectivos representantes.

3 — À comissão paritária compete em especial, nomeadamente, a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4 — A comissão paritária poderá decidir do alargamento das competências referidas no número anterior e ou da criação de outras comissões específicas.

5 — A comissão paritária poderá deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada uma das partes, sindical e patronal.

6 — As deliberações são vinculativas para todas as partes outorgantes, se tomadas por unanimidade.

7 — As deliberações adoptadas nos termos dos números anteriores serão parte integrante da presente convenção e devem ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, do Ministério do Trabalho e da Segurança Social.

Cláusula 42.^a

Comissão de acompanhamento

1 — Será também constituída uma comissão de acompanhamento e avaliação, a quem compete a interpretação da presente convenção e dirimição de conflitos dela emergentes.

2 — A comissão é constituída por quatro elementos, sendo dois nomeados pela AHETA e dois pela FETESE.

3 — As resoluções da comissão são tomadas por consenso, comprometendo-se as partes a recomendar aos seus associados a respectiva adopção.

Sucessão da convenção

A presente convenção substitui as publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 11, de 22 de Março de 1998, 23, de 22 de Junho de 1999, 21, de 8 de Junho de 2000, 22, de 15 de Junho de 2001, 28, de 29 de Julho de 2002, e 42, de 15 de Novembro de 2003.

ANEXO I

Período experimental

Artigo 105.º

Denúncia

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

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

Artigo 107.º

Contratos por tempo indeterminado

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

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

ANEXO II

Dos direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 120.º

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

Artigo 121.º

Deveres do trabalhador

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

- Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

Artigo 122.º

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste código e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste código;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste código e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

ANEXO III

Da disciplina

Artigo 396.º

Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos 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 posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- 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, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador 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;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade.

ANEXO IV

Isenção de horário de trabalho

Artigo 177.º

Condições de isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

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

2 — Podem ser previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho para além das indicadas nas alíneas do número anterior.

3 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

Artigo 178.º

Efeitos da isenção de horário de trabalho

1 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

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

2 — Na falta de estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

3 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o n.º 1 do artigo 176.º, excepto nos casos previstos no n.º 2 desse artigo.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 176.º deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

ANEXO V

Trabalho suplementar e remuneração

Artigo 197.º

Noção

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

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;
- c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 2 do artigo 163.º;
- d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

Artigo 198.º

Obrigatoriedade

O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Artigo 199.º

Condições da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes do n.º 1 do artigo 169.º

Artigo 200.º

Limites da duração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 do artigo anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) No caso de microempresa e pequena empresa, cento e setenta e cinco horas de trabalho por ano;
- b) No caso de médias e grandes empresas, cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- c) Duas horas por dia normal de trabalho;
- d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- e) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

2 — O limite máximo a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior pode ser aumentado até duzentas horas por ano, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Os limites do trabalho suplementar prestado para assegurar o funcionamento dos turnos de serviço das farmácias de venda ao público são objecto de regulamentação em legislação especial.

Artigo 202.º

Descanso compensatório

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

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador.

5 — O descanso compensatório do trabalho prestado para assegurar o funcionamento dos turnos de serviço das farmácias de venda ao público é objecto de regulamentação em legislação especial.

Artigo 203.º

Casos especiais

1 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2 do artigo anterior.

2 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

3 — Nas microempresas e nas pequenas empresas, justificando-se por motivos atendíveis relacionados com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 do artigo anterior pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 % ou, verificados os pressupostos constantes do n.º 2 do artigo anterior, por um dia de descanso a gozar nos 90 dias seguintes.

Artigo 204.º

Registo

1 — O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

2 — O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

3 — Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

4 — No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

5 — O empregador deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 199.º e indicação do dia em que gozaram o respectivo descanso compensatório, para fiscalização da Inspecção-Geral do Trabalho.

6 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano, o empregador deve enviar à Inspecção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 199.º, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

7 — A violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

ANEXO VI

Mapas de horário de trabalho

Artigo 179.º

Mapas de horário de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 173.º, em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pelo empregador de harmonia com as disposições legais e com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.

2 — O empregador deve enviar cópia do mapa de horário de trabalho à Inspecção-Geral do Trabalho com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor.

3 — As condições de publicidade dos horários de trabalho do pessoal afecto à exploração de veículos automóveis, propriedade de empresas de transportes ou privativos de outras entidades sujeitas às disposições deste código, são estabelecidas em portaria dos ministros responsáveis pela área laboral e pelo sector dos transportes, ouvidas as organizações sindicais e de empregadores interessadas.

ANEXO VII

Polivalência de funções

Artigo 151.º

Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Para efeitos do número anterior, e salvo regime em contrário constante de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4 — O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais, nos termos previstos nos n.ºs 3 a 5 do artigo 137.º

5 — O empregador deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

ANEXO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Artigo 208.º

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Mediante legislação especial, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.

Artigo 209.º

Feriados facultativos

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

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

Artigo 211.º

Direito a férias

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

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste código, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo seguinte e do n.º 2 do artigo 232.º

Artigo 212.º

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, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 213.º

Duração do período de férias

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

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

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

4 — Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Artigo 214.º

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias 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.

Artigo 217.º

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior ou disposição diversa de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

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

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

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

8 — O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas.

Artigo 219.º

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 217.º

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 do artigo seguinte.

3 — A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

5 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

9 — O disposto neste artigo é objecto de regulamentação em legislação especial.

Artigo 221.º

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Artigo 222.º

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Artigo 223.º

Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SUBSECÇÃO XI

Faltas

Artigo 224.º

Noção

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

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

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

Artigo 225.º

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo 227.º;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste código e em legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Artigo 226.º

Imperatividade

As disposições relativas aos tipos de faltas e à sua duração não podem ser objecto de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo tratando-se das situações previstas na alínea g) do n.º 2 do artigo anterior ou de contrato de trabalho.

Artigo 227.º

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

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

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

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

Artigo 228.º

Comunicação da falta justificada

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Artigo 229.º

Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 do artigo 225.º é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.ºs 1 e 2 deste artigo, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8 — O disposto neste artigo é objecto de regulamentação em legislação especial.

Artigo 230.º

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 do artigo 225.º, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 do artigo 225.º, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 do artigo 225.º, as faltas justificadas conferem, no máximo,

direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Artigo 231.º

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

ANEXO IX

Suspensão do contrato de trabalho

Artigo 330.º

Factos que determinam a redução ou a suspensão

1 — A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respectivamente, parcial ou total, da prestação do trabalho, por facto respeitante ao trabalhador, ou por facto respeitante ao empregador, e no acordo das partes.

2 — Permitem também a redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho, nomeadamente:

- a) A necessidade de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção de postos de trabalho em situação de crise empresarial;
- b) A celebração, entre trabalhador e empregador, de um acordo de pré-reforma.

3 — Determina ainda redução do período normal de trabalho a situação de reforma parcial nos termos da legislação especial.

Artigo 331.º

Efeitos da redução e da suspensão

1 — Durante a redução ou suspensão, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

2 — O tempo de redução ou suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — A redução ou suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

Artigo 333.º

Factos determinantes

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3 — O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

Artigo 334.º

Regresso do trabalhador

No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

ANEXO X

Da retribuição

Artigo 249.º

Princípios gerais

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — A qualificação de certa prestação como retribuição, nos termos dos n.ºs 1 e 2, determina a aplicação dos regimes de garantia e de tutela dos créditos retributivos previstos neste código.

Artigo 250.º

Cálculo de prestações complementares e acessórias

1 — Quando as disposições legais, convencionais ou contratuais não disponham em contrário, entende-se que a base de cálculo das prestações complementares e acessórias nelas estabelecidas é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por:

- a) «Retribuição base» aquela que, nos termos do contrato ou instrumento de regulamentação

colectiva de trabalho, corresponde ao exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido;

- b) «Diuturnidade» a prestação pecuniária, de natureza retributiva e com vencimento periódico, devida ao trabalhador, nos termos do contrato ou do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com fundamento na antiguidade.

Artigo 252.º

Retribuição certa e retribuição variável

1 — É certa a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

2 — Para determinar o valor da retribuição variável, toma-se como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo da execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

3 — Se não for praticável o processo estabelecido no número anterior, o cálculo da retribuição variável faz-se segundo o disposto nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e, na sua falta, segundo o prudente arbítrio do julgador.

4 — O trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida aplicável.

Artigo 254.º

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Artigo 255.º

Retribuição do período de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

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

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos previstos no n.º 6 do artigo 217.º

4 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 do artigo 232.º não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Artigo 257.º

Trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O acréscimo retributivo previsto no número anterior pode ser fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, através:

- a) De uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho;
- b) De aumentos fixos das retribuições base, quando se trate de pessoal incluído em turnos rotativos, e desde que esses aumentos fixos não importem tratamento menos favorável para os trabalhadores.

3 — O disposto no n.º 1 não se aplica ao trabalho prestado durante o período nocturno, salvo se previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho:

- a) Ao serviço de actividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante esse período, designadamente as de espectáculos e diversões públicas;
- b) Ao serviço de actividades que, pela sua natureza ou por força da lei, devam necessariamente funcionar à disposição do público durante o mesmo período, designadamente em empreendimentos turísticos, estabelecimentos de restauração e de bebidas e em farmácias, nos períodos de serviço ao público;
- c) Quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

Artigo 258.º

Trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na 1.ª hora;
- b) 75 % da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

3 — A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula do artigo 264.º, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que *n* significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efectivamente praticado na empresa.

4 — Os montantes retributivos previstos nos números anteriores podem ser fixados em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Artigo 259.º

Feriatos

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriatos, sem que o empregador os possa compensar COEQ trabalho suplementar.

2 — O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

Artigo 260.º

Ajudas de custo e outros abonos

1 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respectivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

Artigo 261.º

Gratificações

1 — Não se consideram retribuição:

- a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
- b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

3 — O disposto no n.º 1 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos

pela empresa quando, quer no respectivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

Artigo 266.º

Retribuição mínima mensal garantida

1 — A todos os trabalhadores é garantida uma retribuição mínima mensal com o valor que anualmente for fixado por legislação especial, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social.

2 — Na definição dos valores da retribuição mínima mensal garantida são ponderados, de entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento de custo de vida e a evolução da produtividade.

Artigo 269.º

Tempo do cumprimento

1 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou usos diversos, são a semana, a quinzena ou o mês do calendário.

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

3 — Quando a retribuição for variável e a duração da unidade que serve de base ao cálculo exceder 15 dias, o trabalhador pode exigir que o cumprimento se faça em prestações quinzenais.

4 — O empregador fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que não lhe for imputável, não puder dispor do montante da retribuição na data do vencimento.

Artigo 270.º

Compensações e descontos

1 — Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;
- b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) À sanção pecuniária a que se refere a alínea c) do artigo 366.º;
- d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;
- e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador, e consentidas por este;
- f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Com excepção da alínea a), os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

4 — Os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, podem, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no n.º 3.

ANEXO XI

Tabelas salariais

1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004

(Em euros)

Níveis	Tabela I (1 de Janeiro a 30 de Junho de 2004)			Tabela II (1 de Julho a 31 de Dezembro de 2004)		
	A	B	C	A	B	C
I	1 135,30	1 121	996,60	1 145	1 130	1 005
II	1 065,90	1 052,70	930,30	1 075	1 060	940
III	877,20	866	784,40	885	875	790
IV	793,60	787,50	716,10	800	795	723
V	756,90	746,70	677,30	766,50	755	684
VI	719,60	706,50	645,30	727,50	715	653,50
VII	647,30	635,90	574,60	655,50	645	581
VIII	574,30	566,10	513,10	580	575	520,50
IX	539,60	532,50	480,50	545	538	485,50
X	491,70	484,50	440,70	496,50	490,50	446
XI	423,30	418,20	394,80	427	421	398
XII	367,20	360,10	298,90	370	363	301
XIII	290,70	289,70	285,60	293	292	288

1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

Níveis	A	B	C
I	1 173,70	1 158,30	1 030,20
II	1 101,90	1 086,50	963,50
III	907,20	896,90	809,80
IV	820	814,90	741,10
V	785,70	773,90	701,10
VI	745,70	732,90	669,90
VII	671,90	661,20	595,60
VIII	594,50	589,40	533,60
IX	558,70	551,50	497,70
X	509	502,80	452,20
XI	437,70	431,60	408
XII	379,30	372,10	308,60
XIII	300,40	299,30	295,20

Nota. — Foi eliminada a tabela D até agora existente, pelo que todas as empresas e consequentemente os seus trabalhadores passam, a partir de 1 de Janeiro de 2003, a estar abrangidos pela tabela C.

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;
Hotéis de apartamentos de 5 estrelas;
Casinos;
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;
Estalagens de 5 estrelas;
Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras de categoria inferior, caso em que adquirirão a categoria correspondente).

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;
Hotéis apartamentos de 4 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;
Albergarias.

Grupo C:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;
Hotéis apartamentos de 3 e 2 estrelas;
Motéis de 3 e 2 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;
Pensões e residenciais;
Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;
Estalagens de 4 estrelas;
Alojamento particular registado;
Parques temáticos;
Parques de campismo;
Matinas.

ANEXO XII

Níveis de remuneração

Nível I:

Director de hotel.

Nível II:

Analista de informática;
Assistente de direcção;
Chefe de cozinha;
Director artístico;
Director de departamento/serviço;
Director comercial;

Director de alojamento;
Director financeiro;
Director de golfe;
Director de produção (F&B);
Director de qualidade e ambiente;
Director de recursos humanos;
Director de serviços (escritório);
Director de serviços técnicos;
Subdirector de hotel.

Nível III:

Assistente de director de departamento;
Chefe de departamento, de divisão ou de serviço;
Chefe de manutenção de golfe;
Chefe de manutenção, de conservação e serviços técnicos;
Chefe de pessoal;
Chefe de recepção;
Chefe mestre pasteleiro;
Contabilista;
Director de restaurante;
Secretário de golfe;
Subchefe de cozinha;
Supervisor de bares;
Supervisor de restaurante;
Técnico superior/administrativo I.

Nível IV:

Caixeiro (chefe de secção);
Caixeiro-encarregado;
Chefe *barman*;
Chefe de secção de compras (ecónomo);
Chefe de controlo;
Chefe de mesa;
Chefe de portaria;
Chefe de secção (escritórios);
Chefe de *snack*;
Chefia (químicos);
Chefe de movimento (auto);
Chefe de reservas (golfe/hotelaria);
Cozinheiro de 1.^a;
Encarregado (golfe);
Encarregado de manutenção (golfe);
Encarregado de animação e desportos;
Encarregado de armazém;
Encarregado geral de garagem;
Encarregado de praias e piscinas;
Encarregado electricista;
Fogueiro-encarregado;
Nutricionista;
Subchefe de recepção;
Técnico de *marketing* e vendas;
Técnico de qualidade e ambiente;
Técnico de formação;
Técnico de higiene e segurança;
Técnico de informática;
Técnico superior/administrativo II;
Tesoureiro.

Nível V:

Governanta geral de andares;
Operador de computador;
Pasteleiro de 1.^a;
Secretário(a) de direcção;
Subchefe de *bar*;
Subchefe de mesa.

Nível VI:

Cabeleireiro completo;
Cabeleireiro de homens;
Caixa/balcão;
Capataz de campo;
Capataz de rega;
Chefe de balcão;
Chefe de *bowling*;
Chefe de exploração;
Coordenador de grupos;
Educadora de infância-coordenadora;
Encarregado de pessoal de garagem;
Encarregado de telefones;
Encarregado termal;
Enfermeiro;
Escanção;
Escriturário de 1.^a;
Especialista (químicos);
Fogueiro de 1.^a;
Mestre (arraís);
Monitor de animação e desportos;
Técnico de relações públicas;
Promotor de vendas;
Secretário.

Nível VII:

Amassador;
Barman/barmaid de 1.^a;
Cabeleireiro;
Caixeiro de 1.^a;
Canalizador de 1.^a;
Carpinteiro em geral de 1.^a;
Chefe de cafetaria;
Chefe de gelataria;
Chefe de *self-service*;
Cobrador;
Controlador;
Controlador de *room-service*;
Cortador;
Cozinheiro de 2.^a;
Educador de infância;
Electricista oficial;
Empregado de balcão de 1.^a;
Empregado de consultório;
Empregado de mesa de 1.^a;
Empregado de secção de fisioterapia;
Empregado de *snack* de 1.^a;
Encarregado de refeitório de pessoal;
Encarregado de *buggies*;
Escriturário de 2.^a;
Fiel de armazém;
Fogueiro de 2.^a;
Forneiro;
Governanta de andares;
Governanta de roupa/lavandaria;
Massagista terapêutica recup. e sauna;
Mecânico de 1.^a;
Mecânico frio ou ar condicionado de 1.^a;
Motorista (pesados ou ligeiros);
Operador de manutenção de marinas de 1.^a;
Pasteleiro de 2.^a;
Pedreiro de 1.^a;
Pintor de 1.^a;
Porteiro de 1.^a;
Ranger (golfe);
Recepcionista de 1.^a;

Recepcionista de garagem;
Serralheiro civil de 1.^a;
Soldador de 1.^a;
Telefonista.

Nível VIII:

Assador/grelhador;
Auxiliar de educação;
Animador turístico;
Ajudante de *buggies*;
Banheiro;
Barman/barmaid de 2.^a;
Cafeteiro;
Caixeiro de 2.^a;
Calista;
Canalizador de 2.^a;
Carpinteiro em geral de 2.^a;
Cavista;
Chefe de *caddies*;
Chefe de copa;
Controlador-caixa;
Costureiro especializado;
Cozinheiro de 3.^a;
Despenseiro;
Disc-jockey;
Empregado de andares/quartos;
Empregado de armazém;
Empregado de balcão de 2.^a;
Empregado de mesa de 2.^a;
Empregado de *snack* de 2.^a;
Encarregado de jardins;
Encarregado de limpeza;
Encarregado de vigilantes;
Escriturário de 3.^a;
Esteticista;
Florista;
Fogueiro de 3.^a;
Marinheiro;
Massagista de estética;
Mecânico de 2.^a;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a;
Nadador-salvador;
Oficial barbeiro;
Operário polivalente;
Operador de manutenção de marinas de 2.^a;
Pedreiro de 2.^a;
Pintor de 2.^a;
Porteiro de 2.^a;
Praticante de cabeleireiro;
Recepcionista de 2.^a;
Recepcionista de golfe;
Serralheiro civil de 2.^a;
Soldador de 2.^a;
Starter (golfe);
Tratador-conservador de piscinas;
Trintanário com mais de três anos;
Vendedor de 1.^a;
Vigilante de crianças com funções pedagógicas.

Nível IX:

Ajudante de cabeleiro;
Ajudante de despenseiro/cavista;
Ajudante de electricista;
Manipulador (ajudante de padaria);
Bagageiro;
Banheiro de termas;

Buvete;
 Caixeiro de 3.^a;
 Duchista;
 Empregado de gelados;
 Empregado de lavandaria de 1.^a;
 Empregado de mesa/*self-service*;
 Engomador/controlador;
 Estagiário de cozinheiro;
 Jardineiro;
 Lavador-garagista;
 Lubrificador;
 Oficial de rega;
 Operador de máquinas de golfe;
 Operador de som e luz;
 Servente de cargas e descargas;
 Tratador de cavalos;
 Trintanário até três anos;
 Vendedor de 2.^a;
 Vigia;
 Vigilante de crianças sem funções pedagógicas;
 Vigilante de jogos.

Nível X:

Caddie (com 18 anos ou mais);
 Caixeiro-ajudante;
 Costureiro;
 Copeiro;
 Empregado de balneários;
 Empregado de lavandaria de 2.^a;
 Empregado de limpeza;
 Empregado de refeitório de pessoal;
 Engomador;
 Estagiário de cozinheiro do 3.^o ano;
 Estagiário de pasteleiro de 3.^o ano;
 Estagiário de escriturário do 2.^o ano;
 Manicura;
 Peão;
 Pedicura;
 Porteiro de serviço;
 Roupeiro;
 Servente;
 Tractorista;
 Vigilante.

Nível XI:

Estagiário do *barman* do 2.^o ano;
 Estagiário de cozinheiro do 2.^o ano;
 Estagiário de escriturário do 1.^o ano;
 Estagiário de manutenção de marinas;
 Estagiário de pasteleiro do 2.^o ano;
 Estagiário de recepcionista do 2.^o ano;
 Estagiário de vendedor;
 Guarda de garagem;
 Guarda de lavabos;
 Guarda de vestiário;
 Mandarete (com 18 anos ou mais);
 Moço de terra.

Nível XII:

Caddie (com menos de 18 anos);
 Estagiário de *barman* (um ano);
 Estagiário de cafeteiro (um ano);
 Estagiário de cavista (um ano);
 Estagiário de controlador-caixa (seis meses);
 Estagiário de controlador (um ano);
 Estagiário de cozinheiro do 1.^o ano;

Estagiário de despenseiro (um ano);
 Estagiário de empregado de balcão (um ano);
 Estagiário de empregado de mesa (um ano);
 Estagiário de empregado de *snack* (um ano);
 Estagiário de pasteleiro (1.^o ano);
 Estagiário de porteiro (um ano);
 Estagiário de recepcionista (1.^o ano);
 Praticante de armazém;
 Caixeiro praticante.

Nível XIII:

Aprendiz de *barman*;
 Aprendiz de cafeteiro;
 Aprendiz de cavista;
 Aprendiz de controlador;
 Aprendiz de cozinheiro;
 Aprendiz de despenseiro;
 Aprendiz de empregado de *self-service*;
 Aprendiz de empregado de andares;
 Aprendiz de empregado de balcão;
 Aprendiz de empregado de mesa;
 Aprendiz de empregado de *snack*;
 Aprendiz de lavandaria e roupa; *aria*;
 Aprendiz de padaria;
 Aprendiz de pasteleiro;
 Aprendiz de porteiro;
 Aprendiz de recepcionista;
 Aprendiz de secção técnica (manutenção);
 Mandarete (com menos de 18 anos).

Admissão e carreira profissional

I — Condições específicas de admissão

A) Hotelaria

1 — Para o serviço de andares, bares e salões de dança, a idade mínima de admissão será de 18 anos.

2 — Para os trabalhadores das categorias profissionais das secções de recepção e de controlo, a formação escolar mínima exigida é o 9.^o ano de escolaridade ou equivalente.

3 — São condições preferenciais de admissão, por ordem, as seguintes:

- a) Posse de diploma de escola profissional averbado na carteira profissional;
- b) Posse de carteira profissional com averbamento de aprovação em cursos de aperfeiçoamento em escola profissional;
- c) Posse de carteira profissional.

B) Administrativos

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — A formação escolar mínima exigida é o 9.^o ano de escolaridade obrigatória. Porém, essa formação não é exigível aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

C) Electricistas

Os trabalhadores electricistas habilitados com curso da especialidade em escola oficial não podem ser admitidos para categorias profissionais inferiores a pré-oficial.

D) Telefonistas

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — A formação escolar mínima é o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente.

E) Metalúrgicos

Os trabalhadores metalúrgicos habilitados com curso da especialidade em escola oficial não podem ser admitidos para categorias profissionais inferiores a praticante.

F) Garagens

1 — A idade mínima de ingresso na profissão de vendedor de carburantes é de 18 anos.

2 — A idade mínima de ingresso na profissão de guarda de garagem é de 21 anos.

3 — Tanto no acto da admissão como no de demissão, o trabalhador deverá apresentar a caderneta à entidade patronal para efeitos de registo das respectivas datas.

4 — Nenhum dos trabalhadores das profissões referidas nesta alínea poderá ser admitido sem que esteja munido da aludida caderneta, salvo quando se trate de ingresso na profissão, caso em que é concedido o prazo de 10 dias para regularização da situação.

II — Aprendizagem — Duração e regulamentação

1 — Os aprendizes admitidos com menos de 18 anos de idade estão sujeitos a um período mínimo de aprendizagem que não pode ter duração inferior a um ano.

2 — O período de aprendizagem, desde que tenha atingido a duração referida no número anterior, termina logo que o trabalhador complete 18 anos.

3 — Porém, para as categorias profissionais constantes do quadro seguinte, os períodos mínimos de aprendizagem, independentemente da idade do aprendiz no momento da admissão, têm a duração referida no quadro seguinte:

Categorias	Duração
Cozinheiro-pasteleiro	Três anos (2 + 1).
<i>Barman</i>	Dois anos.
Controlador	
Porteiro	
Recepcionista	
Cafeteiro	Um ano.
Cavista	
Controlador de caixa	
Controlador de <i>room-service</i>	
Despenseiro	
Empregado de balcão/mesa	
Empregado de mesa	
Empregado de quartos	
Empregado de <i>self-service</i>	
Empregado de <i>snack</i>	
Empregado de lavandaria	Seis meses.
Empregado de rouparia	

4 — O tempo de aprendizagem em determinada profissão, independentemente da empresa onde tenha sido efectuado, desde que superior a 30 dias, será contado para efeitos de cômputo do respectivo período, devendo ser certificado nos termos do número seguinte.

5 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, a entidade patronal passar-lhe-á um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

III — Estágio e tirocínio — Duração e regulamentação

A) Hotelaria

Os períodos de tirocínio para os trabalhadores de hotelaria são os constantes do quadro seguinte:

Categorias	Duração
Cozinheiro	Três anos (2 + 1).
Pasteleiro	
<i>Barman</i>	Dois anos.
Controlador	
Porteiro	
Recepcionista	
Controlador-caixa	
Controlador de <i>room-service</i>	Um ano.
Despenseiro	
Cavista	
Cafeteiro	
Empregado de balcão	
Empregado de mesa	
Empregado de quartos	
Empregado de balcão/mesa de <i>self-service</i> .	
Empregado de <i>snack</i>	
Empregado de lavandaria	Seis meses.
Empregado de rouparia	

1 — Findo o período de estágio ou tirocínio, o praticante ou estagiário ingressa automaticamente no primeiro grau na categoria profissional respectiva, salvo se tal ingresso estiver condicionado a realização de exame profissional por regulamento da categoria profissional.

2 — O tempo de estágio ou tirocínio em determinada profissão, independentemente da empresa onde tenha sido realizado, desde que superior a 30 dias, será contado para efeito do cômputo do respectivo período, devendo ser certificado nos termos do número seguinte.

3 — Quando cessar o contrato de trabalho de um estagiário ou praticante, a entidade patronal passar-lhe-á um certificado de aproveitamento referente ao tempo de estágio ou tirocínio que já possui, com indicação da profissão em que se verificou.

4 — A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerada na contagem do tempo de estágio ou tirocínio.

B) Administrativos e de informática

1 — O ingresso nas profissões de escriturário e operador de computador poderá ser precedido de estágio.

2 — O estágio para escriturário terá a duração de um ano.

3 — O estágio para operador de computador terá a duração de quatro meses.

C) Metalúrgicos

O período de tirocínio é de dois anos.

D) Fogueiros

O período de tirocínio é de dois anos.

E) Construção civil e madeiras

O período de tirocínio é de dois anos.

F) Comércio

O período de tirocínio é de dois anos.

G) Barbeiros e cabeleireiros

O período de tirocínio não poderá ter duração inferior a um ano nem superior a três anos.

IV — Acesso — Normas específicas

A) Hotelaria

1 — Para as categorias a seguir designadas, os candidatos terão de preencher os seguintes requisitos:

- a) *Barman*, cozinheiro, empregado de mesa de 2.^a, empregado de *snack*, empregado de balcão, despenseiro, empregado de andares, copeiro e governanta de rouparia ou lavandaria — idade igual ou superior a 18 anos, habilitação escolar igual ou superior à escolaridade obrigatória, aprovação em exame de aptidão profissional;
- b) Governante geral de andares — idade não inferior a 18 anos, habilitação literária não inferior ao 9.º ano de escolaridade, aprovação em exame de aptidão profissional;
- c) Recepcionista, porteiro e controlador — idade não inferior a 18 anos, habilitação literária igual ou superior ao 9.º ano de escolaridade, aprovação em exame de aptidão profissional.

B) Administrativos

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

2 — Os escriturários de 3.^a e 2.^a ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem dois anos de serviço naquelas categorias.

C) Metalúrgicos e metalomecânicos

Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos de permanência no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

D) Electricistas

Os profissionais classificados como electricista-ajudante e electricista pré-oficial, após dois anos de permanência na mesma categoria, serão promovidos a electricista pré-oficial e electricista oficial, respectivamente.

E) Trabalhadores de comércio

1 — Após dois anos de permanência na categoria o caixeiro-ajudante ascende a caixeiro de 3.^a

2 — Os caixeiros de 3.^a e 2.^a, após dois anos de permanência no respectivo escalão, ascendem automaticamente ao escalão superior.

F) Trabalhadores da construção civil e madeiras

Os profissionais do escalão que completem dois anos de permanência no exercício da mesma profissão ascendem automaticamente ao escalão superior.

G) Barbeiros e cabeleireiros

O acesso às categorias de barbeiros e cabeleireiros apenas é permitido aos profissionais das categorias imediatamente inferiores, com o período mínimo de um ano de prática e a aprovação no exame respectivo.

ANEXO XIII

Definição técnica das categorias profissionais

1 — Direcção

Director de hotel. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento ou motel, aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial, decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal do trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

Director de alojamento. — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o director de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e elaborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o director.

Director comercial. — É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas e promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

Director de departamento/serviço. — É o trabalhador que estuda, dirige, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um departamento ou serviço. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra,

equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e ou outras e exercer a verificação dos custos.

Director de produção «food and beverage». — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões dos custos e vendas potenciais de produção. Gere os stocks; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora estimativas dos custos diários e mensais por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e as requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as despesas e receitas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta carece. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

Subdirector de hotel. — É o trabalhador que auxilia o director de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do director, pode encarregar-se da direcção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o director nas suas ausências.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que auxilia o director de um hotel na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência; tem a seu cargo a coordenação prática de diversos serviços e pode ser encarregado da reestruturação de determinados sectores; acidentalmente, desempenha funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado.

Director de restaurante. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e até das suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimento; decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos

de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal do trabalho.

Assistente de director de departamento. — É o trabalhador que auxilia o director de departamento nas suas funções. Por delegação de competência, pode ser encarregado de orientar e fiscalizar o funcionamento das secções sob responsabilidade do director. Substitui o director de departamento nas suas ausências.

Director de qualidade e ambiente. — É o trabalhador que planeia, dirige, coordena e gere os sistemas de qualidade e ambiente da empresa. Efectua estudos, propõe e dá pareceres sobre a política de qualidade e ambiente da empresa; define e desenvolve os sistemas de gestão ambiental e de qualidade das empresas; acompanha a implementação dos processos de qualidade e dos códigos de boas práticas ambientais. É responsável pela definição dos processos de melhoria contínua dos sistemas de gestão de qualidade e ambiental.

Chefe de pessoal. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional, e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

2 — Recepção

Chefe de recepção. — É o trabalhador que superintende nos serviços de recepção e telefones do estabelecimento com alojamento, orienta o serviço de correspondência com os clientes, a facturação e a caixa relativas às receitas, podendo ainda colaborar nos serviços de portaria. Organiza e orienta o serviço de reservas. Estabelece as condições de hospedagem e ocupa-se, directa ou indirectamente, da recepção dos hóspedes. Comunica às secções os movimentos de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes. Fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes; fornece à direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes e sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que eventualmente tenham de prestar aos clientes. Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção nos seus impedimentos.

Chefe de reservas (golfe/hotelaria). — É o trabalhador que planifica as reservas de torneios com as garantias e prazos de cancelamentos e pagamentos, de acordo com as directrizes superiores (reporta a direcção comercial). Esclarece dúvidas sobre disponibilidade de tempos e de reservas com pré-pagamento e outras. Coordena a função de confirmação, alteração ou cancelamento de reservas, bem como a efectivação dos processos com pré-pagamento. Analisa os processos duvidosos e que suscitem reclamações, tendo em vista a resolução dos assuntos de pagamentos. É responsável pelo expediente necessário à actualização dos *green-fees*. Coordena as

tarefas correntes dos recepcionistas e de outros elementos, no que respeita às reservas.

Subchefe de recepção. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção no exercício das respectivas funções.

Recepcionista de 1.^a — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respectiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende os desejos e reclamações dos hóspedes; procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efectuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e operar com o fax, quando instalado na secção. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de recepção e portaria poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

Recepcionista de 2.^a — É o trabalhador que coadjuva o recepcionista de executando trabalhos da recepção.

Coordenador de grupos. — Desenvolve toda a actividade relacionada com as reservas, instalação e acompanhamento dos clientes em grupo. Informa os restantes departamentos da unidade hoteleira das reservas existentes. Desenvolve actividades no sentido da fidelização do grupo ao estabelecimento.

Técnico de relações públicas. — Planeia, elabora, organiza e controla acções de comunicação para estabelecer, manter e aperfeiçoar o conhecimento mútuo entre os clientes e os restantes serviços. Informa os superiores hierárquicos das questões colocadas pelos clientes de forma a permitir a sua eventual correcção. Estabelece contactos com os órgãos de comunicação social, entidades oficiais com vista à promoção da empresa

3 — Controlo

Chefe de secção de controlo. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo.

Controlador. — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias, e elabora estatísticas. Periodicamente, verifica as existências, elaborando mapas de *stocks* de mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador-caixa. — É o trabalhador que emite as contas de consumo nas salas de refeições, recebe as importâncias respectivas, mesmo quando se trate de pro-

cessos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elabora mapas de movimento da sala em que presta serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

4 — Portaria

Chefe de portaria. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de portaria.

Porteiro de 1.^a — É o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal de portaria; estabelece os turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega e restituição das chaves dos quartos, dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; certifica-se de que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos hóspedes e clientes e transmite-lhes mensagens. Pode ser encarregado do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas aos clientes. Nos turnos da noite, compete-lhe, especialmente, quando solicitado: despertar ou mandar despertar os clientes; verificar o funcionamento das luzes, ar condicionado, água e aquecimento; fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências e tomar providências em caso de anormalidade, fazendo o respectivo relatório, destinado à direcção. Pode ter de receber contas de clientes e efectuar depósitos bancários. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de portaria e recepção poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

Porteiro de 2.^a — É o trabalhador que coadjuva o porteiro de 1.^a, executando trabalhos de portaria.

Trintanário. — É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transportes, e de indicar os locais de recepção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, devendo vigiar a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias. Pode ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas.

Bagageiro. — É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, e eventualmente do transporte de móveis e utensílios e outros pequenos serviços.

Porteiro de serviço. — É o trabalhador que se ocupa da vigilância e controlo na entrada e saída de pessoas e mercadorias. Poderá ter de executar pequenos serviços dentro do estabelecimento, sem prejuízo do seu trabalho normal.

Guarda de vestiário. — É o trabalhador que se ocupa do serviço da guarda de agasalhos e outros objectos dos hóspedes e clientes, podendo, cumulativamente, cuidar da vigilância, conservação e asseio das instalações sanitárias e outras destinadas à clientela.

Mandarete. — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob orientação do chefe de portaria ou chefe da dependência do sector ou secção a que se ache adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

5 — Andares

Governante geral de andares. — É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de rouparia e ou lavandaria e do encarregado de limpeza; nas ausências destes assegurará as respectivas tarefas.

Governante de andares. — É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjo diários dos andares que lhe estão confiados, coordenando toda a actividade do pessoal sobre as suas ordens; ocupa-se da ornamentação das jarras e supervisiona o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou substituição, quando necessárias; mantém reserva de roupa e material de limpeza e faz a sua distribuição; pode receber e acompanhar os hóspedes e fornece indicações ao pessoal acerca dos horários e preferência daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda objectos esquecidos pelos clientes; atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento das roupas de clientes; envia diariamente relatório ao seu superior hierárquico. Na falta de governante de rouparia, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

Empregado de andares/quartos. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos, bem como dos locais de acesso e de estar, do recebimento e entrega de roupas aos hóspedes e ainda da troca e tratamento das roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não existe serviço de restaurante ou cafetaria para o efeito e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos, quando não exista serviço de *room-service*, ou, fora deste caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service*.

6 — Mesas

Supervisor de restaurante. — É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento do restaurante, sob orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector, quando exista, e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos pelos inventários periódicos e permanentes dos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como da respectiva conservação.

Chefe de mesa. — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e

distribui os respectivos turnos (grupos de mesas); elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, e assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como das sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela e as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponíveis. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

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

Escanção. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia, providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições mostra a lista das bebidas aos clientes e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobranças dos clientes que estes pretendam consumir posteriormente; prepara e serve bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de recepções e outros serviços de bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data de colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

Empregado de mesa de 1.ª — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa ou colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora

ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo directamente aos clientes, ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trilha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

Empregado de mesa de 2.^a — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.^a; colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício; auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

7 — Bar

Supervisor de bares. — É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento de bares e *boîtes* sob orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista, e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes dos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como da respectiva conservação.

Chefe de «barman». — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de bar.

Subchefe de «barman». — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de *barman* no exercício das respectivas funções.

«Barman/barmmaid» de 1.^a — É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor e efectua o respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

«Barman/barmmaid» de 2.^a — É o trabalhador que coadjuva o *barman* de 1.^a, executando trabalhos de bar. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

8 — Balcão

Chefe de balcão. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão de 1.^a — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção. Pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências.

Empregado de balcão de 2.^a — É o trabalhador que coadjuva o empregado de balcão de 1.^a, executando trabalhos de balcão.

9 — Snack-bar

Chefe de «snack». — É o trabalhador que chefia e orienta o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesa fria, gelados, cafetarias e de outros sectores de serviço; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções. Define as obrigações de cada componente de brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Empregado de «snack» de 1.^a — É o trabalhador que atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controlo e na realização dos inventários periódicos e permanentes exigidos pela exploração. Emprata pratos e confecciona e serve gelados.

Empregado de «snack» de 2.^a — É o trabalhador que coadjuva o empregado de *snack* de 1.^a, executando trabalhos de *snack*.

10 — Self-service

Chefe de «self-service». — É o trabalhador que chefia o pessoal, orienta e chefia a execução dos trabalhos

e preparação do serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo fazer a requisição de géneros necessários à sua confecção. Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

Empregado de balcão/ mesa de «self-service». — É o trabalhador que serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração.

11 — Cozinha

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e de *grill* nos restaurantes e hotéis; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisitos às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Nutricionista. — É o técnico que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional. Avalia o estado de nutrição de uma dada comunidade, detecta desequilíbrios alimentares geradores de doença e promove a sua correcção, coordena programas de educação e aconselhamento alimentar. Faz controlo de qualidade e procede à inspecção dos alimentos no campo hígio-sanitário. Desenvolve acções de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

Subchefe de cozinha. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

Cozinheiro de 1.^a, 2.^a e 3.^a — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas, recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou

estabelecimento competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

Cortador. — É o trabalhador que corta carnes para confecção e colabora nos trabalhos de cozinha.

Assador/grelhador. — É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhados (peixe, carne, mariscos, etc.).

12 — Pastelaria

Chefe/mestre pasteleiro. — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas. Mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

Pasteiro de 1.^a — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases de fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre-chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteiro de 2.^a — É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área, coadjuva o pasteleiro de 1.^a no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

13 — Económico

Chefe de compras/ecónomo. — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento, calcula os preços dos artigos, baseado nos respectivos custos e economia da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece as secções das mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do económico.

Despenseiro. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Cavista. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia.

Ajudante de despenseiro/cavista. — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusiva-

mente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

14 — Cafeteria

Chefe de cafeteria. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

15 — Copa

Chefe de copa. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumação da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

16 — Rouparia e ou lavandaria

Governante de roupa e ou lavandaria. — É o trabalhador que dirige, coordena e executa o serviço de roupa e ou lavandaria; dirige a recepção, lavagens, consertos, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério de arrumação; elabora o registo diário da roupa tratada, procede à facturação dos serviços prestados; verifica os stocks; verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elabora ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

Costureiro especializado. — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de corte e confecção de roupas, podendo ter de executar outros trabalhos da secção.

Engomador/controlador. — É o trabalhador que se ocupa de trabalhos de engomadoria, controla e selecciona o recebimento e entrega das roupas de clientes e de serviço.

Costureiro. — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de executar outros trabalhos da secção.

Engomador. — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de engomadoria e dobragem das roupas, incluindo as dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Roupeiro. — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Empregado de lavandaria. — É o trabalhador que procede à recepção, lavagem, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes.

17 — Limpezas

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

Guarda de lavabos. — É o trabalhador que assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo acidentalmente substituir o guarda de vestiários nos seus impedimentos.

18 — Room-service

Controlador de «room-service». — É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controlo das bebidas e alimentos destinados ao *room-service*, mantendo-os qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas do *room-service*. Tem de estar apto a corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinária e ementas praticadas.

19 — Gelataria

Chefe de gelataria. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos desta secção, serviço ou estabelecimento.

Empregado de gelados. — É o trabalhador que confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e higiene dos produtos, equipamentos e demais utensílios, bem como das instalações. Pode eventualmente colaborar no serviço de refeições e bebidas.

20 — Refeitório

Encarregado de refeitório (pessoal). — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa e 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 do pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e a qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em qualidade, quantidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

Empregado de refeitório (pessoal). — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

21 — Vigilância

Encarregado de vigilantes. — É o trabalhador que coordena e exerce a vigilância, monta esquemas de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

Vigilante. — É o trabalhador que exerce a vigilância; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento.

22 — Termas

Encarregado termal. — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de todas as secções.

Empregado de consultório. — É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas, conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

Empregado de secção de fisioterapia. — É o trabalhador que executa serviços de fisioterapia ou outros da secção.

Banheiro de termas. — É o trabalhador que prepara banhos de imersão, subaquático e bolhador e outras operações.

«Buvete». — É o trabalhador que dá água termal em copo graduado.

Duchista. — É o trabalhador que executa operações de duchas.

23 — Golfe

Director de golfe. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais de apoio. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, com excepção dos aspectos laborais. É responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

Encarregado (golfe). — É o trabalhador que controla e dirige os trabalhos de um sector de actividade da manutenção dos golfs.

Chefe de exploração (golfe). — É o trabalhador que coordena a actividade dos *starters* e dos *rangers*, assegurando o bom funcionamento da exploração dos campos de golfe que controla.

Secretário de golfe. — É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao director de golfe nos casos em que este não exista.

Chefe de manutenção de golfe. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção do golfe, para o que deverá ter qualificação adequada.

Capataz de campo. — É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com a orientação superior.

Capataz de rega. — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

Recepcionista de golfe. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores; emite, apresenta e recebe as respectivas contas; pode ocupar-se dos serviços de loja do jogador.

Chefe de «caddies». — É o trabalhador que orienta os serviços dos *caddies*, bem como a sua formação. Ins-trui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Tem a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

«Ranger» (golfe). — É o trabalhador que tem a seu cargo, na área que lhe compete, a fiscalização do funcionamento do campo de golfe, actuando na defesa dos objectivos desportivos da modalidade. Controla os tempos dos jogadores e a autorização destes para utilizar o campo; zela pelo cumprimento do regulamento desta modalidade desportiva quanto à utilização do campo. Promove, esclarecendo os clientes, acerca das facilidades existentes na unidade hoteleira quanto à utilização do campo de golfe.

«Starter» (golfe). — É o trabalhador que fundamentalmente controla a actividade comercial do campo de golfe. Confirma a hora da saída de cada jogador em campo, assim como o pagamento dos serviços a utilizar. Verifica e exige que todos os jogadores, em conformidade com o código de indumentária do campo de golfe; promove junto dos clientes as facilidades existentes na unidade hoteleira.

Oficial de rega. — É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo, podendo o seu trabalho ser diurno ou nocturno, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

Operador de máquinas de golfe. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

«Caddie». — É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo

jogador ou nomeado pelo chefe dos *caddies*; deverá ser conhecedor das regras do golfe.

Peão. — É o trabalhador que procede à limpeza, conservação e transporte dos sacos e clubes de golfe; recolhe os *buggies* nas garagens; procede à abertura das máquinas de bolas do campo de treino; colabora na limpeza e recolha do lixo na rua de acesso ao campo de golfe.

Encarregado de «buggies» (golfe). — É o responsável pela manutenção e reparação dos *buggies*, *trolleys* e baterias; transporta os *buggies* para a recepção do golfe e vice-versa; é responsável pela limpeza e lavagem dos *buggies* e *trolleys*; vigia a área contígua às garagens; presta outros serviços à empresa, sempre que solicitado, mormente condução de viaturas sua pertença.

Ajudante de «buggies». — Coadjuva o encarregado de *buggies* e substitui-o nos seus impedimentos.

24 — Praias e piscinas

Encarregado de praias e piscinas. — É o trabalhador responsável pela organização, exploração e condução da actividade da secção. É também o responsável pelo material de utilização existente, bem como a sua manutenção, conservação e exploração; faz o controlo das receitas e é responsável perante os clientes pelo cumprimento do regulamento interno.

Banheiro. — É o trabalhador que colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia/piscina e respectivo material. Vende bilhetes em recintos aquáticos no caso de não haver bilheteira.

Nadador-salvador. — É o trabalhador responsável pela segurança dos banhistas dentro das áreas vigiadas e pelo seu salvamento em caso de acidente. Colabora ainda com os restantes elementos nas outras tarefas inerentes.

Tratador/conservador de piscinas. — É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes, mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas da piscina em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas. Nos casos em que a sua actividade principal não o ocupe a tempo inteiro, poderá desempenhar outras tarefas simples e não permanentes.

Empregado de balneários. — É o trabalhador responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termas e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados.

Moço de terra. — É o trabalhador que auxilia o banheiro nas suas tarefas, podendo ainda proceder à cobrança do aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

25 — Bowling

Chefe de «bowling». — É o trabalhador que coordena e executa o serviço de *bowling*. Pode aconselhar a administração em matéria de investimentos e orgânica; pode

reinstalá-la quando credenciado para o efeito; assegura a gestão racional dos meios humanos e equipamento; organiza calendários desportivos, promovendo a realização de torneios de competição.

26 — Animação e desportos

Animador turístico. — É o trabalhador que assegura a ocupação e entretenimento dos clientes da unidade hoteleira. Elabora programas de animação, atendendo às infra-estruturas da unidade e à estação do ano; assegura a execução dos programas, nomeadamente decorando as salas e contactando com artistas; afixa quadros de informações; regista e transmite sugestões e reclamações dos clientes. Toma medidas necessárias para prevenção de acidentes.

Director artístico. — É o trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

Encarregado de animação e desportos. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as actividades de animação e desportos de um estabelecimento, controla e dirige o pessoal, assegura a promoção comercial da exploração.

Operador de som e luz. — É o trabalhador que executa as montagens de equipamento de som e afins para a realização dos vários tipos de espectáculos. Executa gravações nos vários tipos de máquinas e equatização do mesmo conforme a necessidade do espaço e tipo de instrumento ou gravação a transmitir.

Monitor de animação e desportos. — É o trabalhador que lecciona, orienta e anima a actividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

«Disc-jockey». — É o trabalhador que opera os equipamentos de som e luzes em *boîtes*, *dancings* e outros recintos.

Tratador de cavalos. — É o trabalhador que cuida das cavalariças, limpa, escova, alimenta e prepara os cavalos.

27 — Jardins

Encarregado de jardim. — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

Jardineiro. — É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação de jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

Florista. — É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas onde existam.

29 — Categorias sem enquadramento específico

Promotor de vendas. — Desenvolve toda a actividade inerente à promoção da unidade hoteleira junto dos potenciais clientes; participa em representação do estabelecimento em feiras e encontros específicos do sector; negocia contratos com operadores turísticos e cria incentivos para atrair clientes.

Vigilante de jogos. — É o trabalhador que vigia o recinto onde se encontram os jogos de sala; recebe e faz trocos e presta esclarecimentos aos clientes sobre os jogos; mantém nas devidas condições higiénicas o recinto.

Tractorista. — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas motorizadas e ou tractores com atrelados, a fim de realizar determinadas operações, como lavar, gradar, semear, aplicar tratamentos fitossanitários, ceifar, debulhar cereais e fazer transportes.

Estagiário (de todas as especialidades). — É o trabalhador que, não possuindo título profissional de grau superior, sob orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional da respectiva secção.

Aprendiz (secções hoteleiras). — É o trabalhador que, não possuindo título profissional de grau superior, sob orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional da respectiva secção.

Aprendiz (de todas as especialidades). — É o trabalhador que, sob a orientação dos trabalhadores especializados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitem ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções simples, indiferenciadas e não específicas (substitui o actual servente/servente de cargas e descargas).

30 — Telefones

Encarregado de telefones. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o serviço de telefones.

Telefonista. — É o trabalhador que opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de operar com telex e colabora na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

31 — Escritórios

Director financeiro. — Planeia, dirige e coordena a actividade dos serviços contabilísticos e financeiros da empresa, sob orientação superior; participa na definição da política financeira; colabora na definição dos objec-

tivos gerais da empresa; determina as prioridades de investimento que submete à apreciação superior, elabora o plano de investimento; define os meios de financiamento necessários; define as condições gerais de aplicação da política financeira e controla a respectiva execução; dá pareceres relativos à área financeira; coordena a actividade dos serviços contabilísticos e financeiros; informa periodicamente a direcção através da apresentação de elementos de apreciação da gestão da empresa e de relatórios.

Director de recursos humanos. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena, em matéria de recursos humanos e relações laborais, uma direcção da empresa. Efectua estudos, propõe e dá parecer sobre a política de recursos humanos; define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos; coordena no âmbito da gestão previsional as operações de carácter técnico respeitantes à selecção, mobilidade e desenvolvimento dos recursos humanos; faz o diagnóstico das necessidades de formação; colabora na adequação das estruturas e propõe acções específicas com vista à melhoria do bem-estar social; elabora e coordena a sua implementação; coordena as tarefas correntes da administração de pessoal e de registo e arquivo.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou nas várias divisões, serviços ou secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do sector que chefia e no limite da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Contabilista. — É o trabalhador que 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 da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os

elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral dos Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Secretário de direcção. — Assegura, organizando, as actividades do gabinete; marca reuniões ao superior hierárquico, às quais assiste quando solicitado, elaborando as actas; mantém actualizada a agenda de trabalho do director, recebe, anuncia e encaminha as pessoas e transmite mensagens.

Secretário. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os pagamentos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

Escriturário (1.^a, 2.^a e 3.^a). — 1 — É o trabalhador que 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 da conta

«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 do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários, ou outras afins.

Técnico superior/administrativo (I e II). — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas. Dispõe de autonomia no âmbito da actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuações nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa, desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua. Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Técnico de qualidade e ambiente. — É o trabalhador que coadjuva o director de qualidade e ambiente. Acompanha a implementação do sistema de qualidade e ambiente na empresa; ocupa-se da recolha, preparação e divulgação de toda a informação de qualidade e ambiente junto dos outros trabalhadores; acompanha a implementação dos códigos de boas práticas; é o responsável pela formação no sistema HACCP, pelo controlo da documentação do sistema e pela actualização do mesmo.

Técnico de formação. — É o trabalhador que coadjuva o director de recursos humanos na implementação e acompanhamento dos programas de formação na empresa. Faz o diagnóstico das necessidades de formação; ocupa-se da recolha, preparação e divulgação de toda a informação sobre formação na empresa; acompanha as acções de formação externas e internas, apoia os formadores, programas e processos e elabora relatórios.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem 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, determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Técnico de informática. — Estuda as necessidades de tratamento de informação da empresa de modo a adquirir ou programar aplicações informáticas e assegura a fiabilidade dos sistemas informáticos instalados, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou 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 ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, e 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 material periférico e ser designado, em conformidade, como, por exemplo, operador de consola ou operador de material periférico.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

33 — Trabalhadores fogueiros

Fogueiro-encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os serviços da central termoeléctrica, incluindo toda a rede de vapor existente na mesma, bem como o acumulador de vapor, compressores de ar, tratamento de águas, furos de captação de água, torre de arrefecimento e processamento de salmouras, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica

directa. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

Fogueiro (1.^a, 2.^a e 3.^a). — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a condução dos turbo-geradores e a conservação e manutenção de toda a maquinaria existente na central termoeléctrica. Pode ser igualmente responsável pela operação nas estações de recepção e preparação de combustíveis e no sistema de compressores de ar comprimido, tratamento de águas, tubos de captação de águas e processamento e doseamento dos fosfatos, sulfitos e da salmoura, tanto na central térmica como para o complexo fabril, bem como a leitura de todos os contadores de água e de fuel e as medições dos tanques de fuel. É responsável pela utilização correcta do equipamento e colabora directamente com o fogueiro-encarregado, dentro das directrizes que lhe forem dadas pelos seus chefes superiores hierárquicos.

34 — Serviços técnicos e manutenção

A) Categorias sem enquadramento específico

Director de serviços técnicos. — É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios e inundações e paralisação do equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento, e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para a realização da sua actividade.

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos. — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

Operário polivalente. — É o trabalhador que executa tarefas de canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

Servente. — É o trabalhador maior de 18 anos que, sem qualquer qualificação profissional, nas empresas com oficinas constituídas de manutenção e serviços técnicos, se ocupa da movimentação de cargas e descargas de material e das limpezas dos locais de trabalho; auxilia no manuseamento e transporte de materiais os trabalhadores especializados do respectivo sector.

B) Construção civil e madeiras

Soldador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica pelos processos de electroarco ou oxi-acetilénico.

Pedreiro (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa predominantemente alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa predominantemente quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Carpinteiro em geral (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelo, desenhos ou outras especificações teóricas; por vezes, realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

C) Electricistas

Encarregado electricista. — É o trabalhador que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Electricista oficial. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

D) Metalúrgicos

Mecânico (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Canalizador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e noutros locais.

Mecânico de frio ou ar condicionado (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que monta, afina, conduz e repara sistemas de refrigeração térmicos e ou de ar condicionado para instalações industriais ou outras.

Serralheiro civil (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

35 — Serviços complementares de apoio

A) Transportes e garagens

Chefe de movimento auto. — É o trabalhador que supervisiona e coordena todo o movimento auto da empresa, sendo responsável pela conservação e manutenção do parque auto, controlando os respectivos consumos.

Encarregado geral de garagem. — É o trabalhador que nas garagens ou estações de serviço atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga facturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui a entidade patronal.

Encarregado de pessoal de garagem. — É o trabalhador que fiscaliza e ajuda o restante pessoal de garagem.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar, sem excepção, pelo bom estado de funcionamento da viatura. Não havendo estação de serviço, pode proceder à limpeza da viatura e às operações de manutenção dos níveis de óleo, água e combustíveis, de acordo com as especificações, e verifica o estado e a pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, deve orientar as operações de carga dentro do veículo e de descarga das mercadorias e certificar-se previamente do corrente acondicionamento das cargas a transportar. É responsável pelas cargas transportadas.

Recepcionista de garagem. — É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lavagem, lubrificação e mudança de óleo de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos e reparação de furos e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e, bem assim, zela pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Lavador-garagista. — É o trabalhador que procede à lavagem em veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes quer por sistema manual quer por meio de máquinas; desmonta e monta pneumáticos e repara furos e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e zela pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Guarda de garagem. — É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações, do material nelas recolhido e valores confiados à sua guarda, registando todas as saídas de mercadorias, veículos, materiais, pessoas, etc., podendo acidentalmente executar o serviço de abastecimento de combustíveis.

B) Comércio (balcão)

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que substitui o gerente na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Assistente de «marketing» e vendas. — É o trabalhador responsável por toda a divulgação, em termos de *marketing* e vendas, do empreendimento ou empresa em que exerce as suas funções.

Vendedor de 1.^a e 2.^a (marinas). — É o trabalhador que vende mercadorias, imobiliário, contratos de aluguer de apartamentos. Elabora ou colabora nos trabalhos administrativos relacionados com a actividade.

Caixeiro (chefe de secção). — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

Caixeiro (1.^a, 2.^a e 3.^a). — É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite-as para execução. Elabora ou colabora na realização de inventários periódicos.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimentos. Emite recibo e efectua o registo das operações em folha de caixa.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que se prepara para ascender a terceiro-caixeiro, terminando o período de aprendizagem.

Caixeiro-praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem.

Estagiário de vendedor. — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de vendedor.

C) Comércio (armazém)

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob a sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos, contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

Praticante de armazém. — É o trabalhador que, terminada a aprendizagem, se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no 1.^o grau da categoria respectiva.

D) Barbeiros e cabeleiros

Cabeleiro completo. — É o trabalhador que executa penteados de arte, penteados históricos e aplicações de postigos.

Cabeleiro de homens. — É o trabalhador que executa cortes de cabelo à navalha, penteados à escova, permanentes e coloração de cabelos.

Cabeleiro. — É o trabalhador que executa ondulações de Merce e penteados de noite.

Oficial barbeiro. — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Praticante de cabeleiro. — É o trabalhador que executa o corte de cabelo *mise-en-plis*, caracóis a ferro e permanentes.

Ajudante de cabeleiro. — É o trabalhador que executa lavagens de cabeça, isolamento e enrolamento de cabelo para permanentes, descolorações e colorações.

E) Estética e sauna

Massagista de terapêutica de recuperação e sauna. — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultras-sons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banho de agulheta, banhos de Vichy, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além do que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar os tratamentos adequados, tomando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, e inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

Massagista de estética. — É o trabalhador que executa massagens de estética.

Esteticista. — É o trabalhador que executa tratamentos de beleza.

Calista. — É o trabalhador que extrai calos e calosidades dos pés e arranja unhas.

Manicura. — É o trabalhador que executa o embelezamento das mãos e ou das unhas.

Pedicura. — É o trabalhador que executa o embelezamento dos pés e ou das unhas.

F) Limpezas químicas e desinfecções

Chefia. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente; deve possuir conhecimentos profundos de actualização.

Especialista. — É o trabalhador que executa funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

G) Panificadores

Amassador. — É o trabalhador que prepara e manipula as massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e dos produtos afins.

Forneiro. — É o trabalhador que assegura o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

Manipulador (ajudante de padaria). — É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico de pão e ou produtos afins; compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

H) Marítimos

Operador de manutenção de marinas de 1.ª e 2.ª. — É o trabalhador que opera nas marinas, tendo como funções, nomeadamente, ajudar na atracação e desatracação das embarcações, manter em bom estado de conservação e limpeza as instalações da marina, embarcações de sua propriedade e pontões. Procede ainda ao abastecimento de combustível das embarcações, e entrega e recebimento de materiais dos clientes.

Mestre (arraís). — É o trabalhador responsável pelo comando da embarcação onde presta serviço, competindo-lhe, designadamente, governar, manobrar e dirigir a embarcação; manter a disciplina e obediência a bordo; zelar pela conservação da embarcação; velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação; velar pela inteira obediência aos regulamentos internos; manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação; informa a entidade patronal com presteza e por meio de relatório escrito do modo como decorrem os serviços efectuados e circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes e à embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou a terceiros.

Marinheiro. — É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre (arraís), nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza da embarcação e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre (arraís) nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

Vigia. — É o trabalhador que exerce as suas funções de vigilância a bordo após a prestação de trabalho da tripulação da respectiva embarcação.

Estagiário de manutenção de marinas. — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de operador de manutenção de marinas.

I) Enfermagem

Enfermeiro. — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o grau de saúde como até para aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, bem como para prevenir as doenças em geral e as profissões em particular; observa os trabalhadores sãos e doentes e verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial e peso, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminhá-los para o médico, auxiliando-o na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes de serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

J) Ensino e creches

Educador de infância-coordenador. — É o trabalhador que coordena e orienta os programas de ensino e o pessoal responsável pela sua aplicação.

Educador de infância. — É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil.

Auxiliar de educação. — É o trabalhador com curso específico para pré-escolar que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de actividade da classe.

Vigilante de crianças com funções pedagógicas. — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o ciclo preparatório ou equivalente, colabora na leccionação de alunos sob orientação do educador de infância, auxiliar de educação, professor de ensino especial ou de ensino primário.

Vigilante de crianças sem funções pedagógicas. — É o trabalhador que vigia e cuida das crianças, em instalações apropriadas para o efeito.

L) Higiene e segurança

Técnico de higiene e segurança. — É o trabalhador que estuda as soluções a adoptar de forma a eliminar os riscos de acidentes por más condições de trabalho e propõe a publicação de normas e regras cuja execução seja rigorosamente cumprida; realiza estudos de ergonomia com vista a um maior rendimento de trabalho; prepara sessões de formação sobre segurança; prepara e faz monitoragem em cursos sobre segurança; visita, em rotina, os locais de trabalho para inspecção e esclarecimentos sobre segurança e prevenção; adquire, prepara e monta equipamento de protecção individual, mantendo em constante actualização os mostruários de equipamento de segurança; elabora relatórios e comunicações, calcula e envia mapas estatísticos de acidentes.

Aprendiz. — É o trabalhador que na sua área cumpre o período de aprendizagem com vista ao acesso a categoria superior.

Cláusula 43.^a

Formação profissional

Aos trabalhadores que o requeiram, de acordo com as disponibilidades das empresas, será facultada dispensa pelo período mínimo de trinta e seis horas anuais para frequência de acções de formação, desde que essa formação seja de reconhecido interesse e contribua para a valorização profissional desempenhada (publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22 de 15 de Junho de 2001).

Lisboa, 30 de Novembro de 2005.

Pela AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve:

Elidérico José Gomes Viegas, presidente da direcção.

José Carlos Leandro, vice-presidente da direcção.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias; SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado.

Depositado em 22 de Dezembro de 2005, a fl. 117 do livro n.º 10, com o n.º 277/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras.

Entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas (ESSO, CEPESA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, AGIP, Repsol Portugal, Repsol Combustíveis, Repsol Butano Portugal, Repsol Betumes e Repsol Abastecimentos e Serviços à Aviação) e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, e da PRT que o complementou (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 2 de Agosto de 1980), e alterações posteriores pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 1982, 13, de 8 de Abril de 1984, 21, de 8 de Junho de 1986, 22, de 15 de Junho de 1988, 30, de 15 de Agosto de 1992, 20, de 29 de Maio de 1994, 20, de 29 de Maio de 1997, 21, de 8 de Junho de 2003, e 4, de 29 de Janeiro de 2005, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito da revisão

1 — O acordo colectivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional, obrigando, por um lado, a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas (ESSO, CEPESA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, AGIP, Repsol Portugal, Repsol Combustíveis, Repsol Butano Portugal, Repsol Betumes e Repsol Abastecimentos e Serviços à Aviação) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — A presente convenção aplica-se ao sector de actividade da produção e distribuição de produtos petrolíferos, exercida pelas outorgantes BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas (ESSO, CEPESA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, AGIP, Repsol Portugal, Repsol Combustíveis, Repsol Butano Portugal, Repsol Betumes e Repsol Abastecimentos e Serviços à Aviação), e ainda à actividade de instalação e exploração de parques de armazenagem de combustíveis e respectivas estruturas de transporte, exercida pela outorgante CLC.

3 — Sem prejuízo do disposto na lei em vigor, aos trabalhadores contratados a prazo não serão aplicáveis as disposições deste ACT que não se coadunem com a natureza daquele tipo de contrato, bem como aquelas em que expressamente se diga não serem aplicáveis.

Cláusula 16.^a

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital de seguro no valor de € 18 040.

Cláusula 41.^a

Prestação do trabalho em regime de prevenção

1 a 3 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Remuneração de € 1,65 por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;
- b) a d) (*Mantém a redacção em vigor.*)

5 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 45.^a

Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verificarem em Portugal e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1 — Deslocações dentro do território de Portugal continental e Regiões Autónomas — o trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade de apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

- Pequeno-almoço — € 2,40;
- Almoço/jantar — € 8,45;
- Ceia — € 4,10;
- Dormida com pequeno-almoço — € 21,55;
- Diária — € 38,50.

1.1 e 1.2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

1.3 — Nas grandes deslocações, o trabalhador poderá realizar, sem necessidade de apresentação de documentos comprovativos, despesas até € 5,90 diários a partir do 3.º dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2 — Deslocações ao estrangeiro — dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos € 11,15 diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 a 5.2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 54.^a

Subsídios

A) Refeitórios e subsídios de alimentação:

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento, será atribuído um subsídio de alimentação no montante de € 6,75 por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

a) a c) (*Mantém a redacção em vigor.*)

3 a 4 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

B) Subsídio de turnos:

1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de € 47,2

1.1 a 3.1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

C) Subsídio de horário móvel — € 47,25 por mês.

D) Horário desfasado — os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de € 26,15 quando tal tipo de horário for da iniciativa e interesse da empresa.

E) (*Mantém a redacção em vigor.*)

F) Subsídio de GOC — € 12,85 por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa — a todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de € 6,75 por mês.

H) Abono para falhas — os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de € 13,55.

I) Subsídio de condução isolada — quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada, por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de € 2,80.

J) (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 94.^a

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

Enquanto a previdência não aperfeiçoar o actual sistema de assistência médica e medicamentosa, bem como o esquema de internamento e assistência hospitalar, as empresas concederão as seguintes regalias:

1) (*Mantém a redacção em vigor.*)

2) Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 65 % ou 50 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família), até ao limite anual máximo de € 5712 por agregado familiar, não excedendo € 2488 *per capita*, depois de deduzida a participação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados;

3 a 4) (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 95.^a

Descendências com deficiências psicomotoras

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de

reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder € 1996 por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 106.^a

Diuturnidades

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — Em 1 de Janeiro de 2005, o valor da diuturnidade passará a ser de € 29,10 e vencer-se-á nas condições do número anterior.

3 a 4 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

ANEXO IV

Enquadramento das categorias profissionais em grupos ou graus de remuneração

Grupos/graus	Profissões
Grupo A — grau VI	Director ou chefe de departamento. Economista (grau 6). Profissional de engenharia (escalão 6).
Grupo B — grau V	Chefe de divisão. Economista (grau 5). Profissional de engenharia (escalão 5).
Grupo C — grau IV	Analista de sistemas. Assistente administrativo. Auditor interno. Chefe de serviços. Chefe de vendas. Economista (grau 4). Profissional de engenharia (escalão 4). Superintendente de instalação.
Grupo D — grau III	Analista-chefe. Analista programador. Agente de métodos (escritório). Auditor interno auxiliar. Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos. Chefe de secção. Coordenador de vendas. Despachante privativo. Economista (grau 3). Profissional de engenharia (escalão 3). Representante. Superintendente. Técnico administrativo principal.
Grupo E — grau II	Analista principal. Assistente operacional. Chefe de operação e planificação. Desenhador-projectista. Programador de informática. Técnico administrativo. Técnico construtor civil. Topógrafo.
Grupo F — grau I-B	Agente de métodos (metalúrgico). Chefe de operação (informática). Desenhador-maquetista. Economista (grau 2). Escriturário especializado.

Grupos/graus	Profissões
	Fotógrafo especializado. Secretário. Profissional de engenharia (escala 2).
Grupo G — grau I-A	Caixa. Chefe de equipa. Correspondente em línguas estrangeiras. Desenhador. Economista (grau 1). Encarregado de armazém. Encarregado (electricistas). Encarregado (metalúrgico). Encarregado (químico). Enfermeiro. Escriturário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Inspector técnico (garagem). Operador de informática. Promotor de vendas. Profissional de engenharia (escala 1). Supervisor de aviação. Supervisor de telecomunicações. Técnico de controlo de qualidade.
Grupo H	Aeroabastecedor qualificado. Analista. Carpinteiro/marceneiro. Encarregado de refeitório. Escriturário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Fiel de armazém. Fogueiro. Maquinista de 1. ^a classe. Mecânico de automóveis. Mecânico montador de sistemas de queima de 1. ^a (mecânico de gás). Mecânico de instrumentos de precisão. Mestre de tráfego local. Motorista (pesados). Operador de recolha de dados (com mais de quatro anos). Operador de telex. Oficial electricista. Recepcionista. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Telefonista-chefe.
Grupo I	Aeroabastecedor. Conferente de armazém. Cobrador. Cozinheiro. Dactilógrafo. Escriturário de 3. ^a Lubrificador. Maquinista de 2. ^a classe. Marinheiro de 1. ^a classe. Mecânico montador de sistemas de queima de 2. ^a Motorista (ligeiros). Operador de abastecimento e distribuição. Operador de <i>blending</i> . Operador de empilhador. Operador de recolha de dados (com menos de quatro anos). Operador sondador. Preparador de detergentes. Preparador de insecticidas. Telefonista. Operador de movimentação.
Grupo J	Auxiliar de escritório. Condutor/ajudante de motorista. Copeiro/cafeteiro. Empregado de balcão. Estafeta. Marinheiro de 2. ^a classe. Operador de enchimento de gases. Operador de serviço de armazém.

Grupos/graus	Profissões
Grupo K	Contínuo. Guarda. Lavador. Porteiro Servente de armazém.
Grupo L	Trabalhador de limpeza.

ANEXO V

Remunerações mensais mínimas

Grupos	Graus	Remuneração mensal (em euros)
A	VI	2 378
B	V	1 812
C	IV	1 633
D	III	1 392
E	II	1 154
F	I-B	1 059
G	I-A	948
H	-	821
I	-	727
J	-	678
K	-	581
L	-	537

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e absorve, até à respectiva concorrência, aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

Declaração

Considerando que ainda não existe transição das categorias profissionais da PETROGAL para as categorias previstas no ACT, o que impede o enquadramento de algumas delas na respectiva tabela salarial, a PETROGAL, na sequência da revisão das remunerações mínimas do referido ACT, vai adoptar o procedimento seguinte:

- Sem aprovar nova tabela, aplicará a percentagem de 3% à tabela de salários mínimos da PETROGAL, negociada com as associações sindicais em 1992, já acrescida da percentagem de 8% aplicada em 1993, 5,7% aplicada em 1994, 5% aplicada em 1995, 4,75% aplicada em 1996, 3,5% aplicada em 1997, 3,5% aplicada em 1998, 3,5% aplicada em 1999, 3,5% aplicada em 2000, 4% aplicada em 2001, 4% aplicada em 2002, 3,6% em 2003 e 3,4% aplicada no ano passado, procedendo, em seguida, como se houvesse essa revisão, ou seja:
- Somará os valores assim determinados aos montantes consolidados de escalões salariais e anuidades de cada trabalhador;
- No tocante aos trabalhadores que, segundo a tabela interna, auferiram remunerações inferiores aos valores encontrados, aumentará as remunerações efectivas em montante igual à diferença.

Lisboa, 20 de Abril de 2005.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão poten-

cialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 12 empresas e 3400 trabalhadores.

Lisboa, 20 de Abril de 2005.

Pelas empresas BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas (ESSO, CEPISA, PETROGAL, CLC, TANQUIL-SADO, AGIP, Repsol Portugal, Repsol Combustíveis, Repsol Butano Portugal, Repsol Betumes e Repsol Abastecimentos e Serviços à Aviação):

António José Fontes da Cunha Taborda, mandatário, com poderes para contratar.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, em representação dos sindicatos nela filiados:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias 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:

Armando da Costa Farias, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, em representação das seguintes organizações subscritoras:

FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;
FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos;
Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal;
FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa;
Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia;
SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;
SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE;
SETN — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia;
SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Armando da Costa Farias, mandatário.

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores 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.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

Declaração

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

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

Lisboa, 2 de Novembro de 2005. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

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

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

Lisboa, 2 de Novembro de 2005. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 2 de Novembro de 2005. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Depositado em 22 de Dezembro de 2005, a fl. 116 do livro n.º 10, com o n.º 276/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

SISE — Sind. Independente do Sector Energético — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 26 de Novembro de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 22 de Outubro de 2000.

CAPÍTULO I

Declaração de princípios

Artigo 1.º

Sindicalismo democrático

1 — O SISE — Sindicato Independente do Sector Energético proclama-se dos valores essenciais do sindicalismo democrático livre e independente.

2 — Declara a sua independência em relação ao Estado, entidades ou associações patronais, partidos políticos, confissões religiosas ou a quaisquer outras associações de natureza política.

3 — Defende e promove a solidariedade entre todos os trabalhadores, especialmente os que representa, pugnando pela elevação e pelo respeito da sua condição sócio-profissional

Artigo 2.º

Democraticidade interna

1 — O SISE incentivará a participação activa de todos os seus membros na vida sindical, promovendo a livre expressão das suas opiniões.

2 — Realizará eleições periódicas, por escrutínio secreto, para os seus órgãos estatutários.

CAPÍTULO II

Natureza e objectivo

Artigo 3.º

Denominação, âmbito e sede

1 — O SISE — Sindicato Independente do Sector Energético representa todos os trabalhadores e pensionistas do sector energético que a ele livremente adiram.

2 — O Sindicato tem a sua sede no Largo do Pioledo, Edifício Santo António, 2.º piso, loja BC, em Vila Real, podendo ter delegações onde se justifique, por parecer da direcção, aprovado pelo conselho geral, e exerce a sua actividade em todo o território nacional.

Artigo 4.º

Objectivos

O Sindicato tem por objectivos principais:

- a) Representar e promover os interesses sócio-profissionais dos seus associados;
- b) Promover, organizar e orientar as acções conducentes à satisfação das pretensões e reivindicações dos seus associados;
- c) Apoiar e auxiliar os associados em caso de diferendo ou conflitos decorrentes das relações de trabalho, ou do exercício dos seus direitos e deveres sindicais;
- d) Promover a análise crítica e a livre discussão das questões sindicais e de trabalho;
- e) Fomentar iniciativas conducentes à valorização social, cultural e sindical dos seus associados, promovendo a sua formação profissional e sindical.

Artigo 5.º

Competências

O Sindicato tem competência para:

- a) Negociar convenções colectivas de trabalho e acordos de interesse para os associados;
- b) Fiscalizar e exigir a correcta aplicação da legislação laboral, das convenções colectivas e de outros instrumentos de regulamentação do trabalho;
- c) Representar os seus associados em conflitos resultantes das relações de trabalho;
- d) Prestar toda a assistência, sindical e jurídica, de que os associados necessitem, no âmbito laboral;
- e) Criar órgãos e instituições e promover e apoiar iniciativas tendo em vista a valorização social, cultural, profissional, económica e sindical dos seus associados;
- f) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, para a realização dos seus fins sociais e estatutários;
- g) Decretar a greve e pôr-lhe fim;
- h) Cobrar as quotizações dos seus associados e outras receitas, assegurando a sua boa gestão;
- i) Assegurar o respeito e a prática dos princípios democráticos na vida do Sindicato;
- j) Participar em representação dos seus associados na gestão e administração das empresas nas

quais detenham acções ou outras participações de capital mediante autorização expressa dos mesmos.

CAPÍTULO III

Composição, direitos e deveres dos sócios

Artigo 6.º

Dos sócios

1 — Podem ser sócios do Sindicato todos os trabalhadores que satisfaçam as condições previstas no artigo 3.º destes estatutos.

a) O pedido de admissão será feito directamente ao Sindicato ou através de um delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerça a sua actividade.

b) O pedido de admissão implica a aceitação expressa destes estatutos.

2 — A direcção poderá recusar a admissibilidade de um candidato, remetendo o respectivo processo ao conselho geral e comunicando por escrito ao candidato a sua decisão.

3 — Os sócios na situação de pré-reforma manter-se-ão como sócios de pleno direito.

Artigo 7.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- 1) Participar em toda a actividade do Sindicato, de acordo com os presentes estatutos;
- 2) Eleger e ser eleitos para os órgãos do Sindicato, nas condições previstas nestes estatutos;
- 3) Beneficiar de todos os serviços directa ou indirectamente prestados pelo Sindicato;
- 4) Beneficiar de apoio sindical e jurídico em tudo o que se relacione com a actividade profissional ou sindical;
- 5) Impugnar, nos termos dos estatutos, os actos da direcção ou de qualquer órgão do Sindicato sempre que estes contrariem os presentes estatutos;
- 6) Examinar na sede do Sindicato todos os documentos de contabilidade e as actas das reuniões dos corpos gerentes nos 15 dias que precedem qualquer reunião ordinária do conselho geral;
- 7) Beneficiar da compensação por retribuições perdidas em consequência de actividades sindicais;
- 8) Ser informados de toda a actividade sindical nos termos estatutários;
- 9) Reclamar, por escrito, junto da direcção, que dará conhecimento ao conselho geral, no caso de alegada sonegação de informação requerida pelo sócio, nos termos destes estatutos.

Artigo 8.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- 1) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e o disposto nestes estatutos e demais disposições regulamentares.

- 2) Participar e manter-se informados das actividades do Sindicato;
- 3) Fortalecer a organização sindical e desenvolver nos locais de trabalho uma actividade militante em defesa dos princípios e objectivos do Sindicato;
- 4) Pagar mensalmente a quota do Sindicato;
- 5) Adquirir o cartão sindical;
- 6) Comunicar ao Sindicato ou ao delegado sindical, no prazo de 15 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, mudança de local de trabalho, de residência, estado civil, etc.;
- 7) Desempenhar condignamente as funções dos cargos para os quais forem eleitos nos termos destes estatutos.

Artigo 9.º

Demissão

Perdem a qualidade de sócio aqueles que:

- 1) Peçam a sua demissão por escrito;
- 2) Deixem de exercer a sua actividade no âmbito do Sindicato;
- 3) Deixem de pagar a quota por um período superior a três meses, excepto nos seguintes casos:
 - a) Quando deixarem de receber vencimentos;
 - b) Quando em situação de cumprimento de serviço militar;
- 4) Sejam expulsos do Sindicato.

Artigo 10.º

Readmissão

Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios, nas circunstâncias determinadas para a admissão, excepto quando tenham sido expulsos, caso em que só o conselho geral pode decidir da readmissão.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 11.º

Medidas disciplinares

1 — Podem ser aplicadas medidas disciplinares aos sócios por decisão do conselho de disciplina.

2 — Consoante a gravidade da falta, as sanções podem ser as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão dos direitos, entre 30 e 180 dias, dos sócios que reincidam após a sanção prevista na alínea b);
- d) Expulsão de sócio a quem, comprovadamente, prejudique ou pratique actos lesivos dos interesses do Sindicato ou sistematicamente viole os estatutos ou a declaração de princípios neles definidos.

3 — De uma sanção cabe sempre o direito de recurso para o conselho geral, com efeitos suspensivos.

a) Da decisão do conselho geral não caberá direito a recurso.

Artigo 12.º

Processo disciplinar

1 — Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar.

2 — Para instauração do processo, será entregue ao visado uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação, para cuja defesa o mesmo terá um prazo de 30 dias.

3 — A entrega da nota de culpa e da sua resposta será feita mediante recibo assinado ou em carta registada com aviso de recepção.

4 — A falta injustificada de resposta no prazo indicado faz pressupor, pela parte do sócio, aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu direito a recurso.

5 — Ao sócio, exceptuando o disposto no número anterior, cabe sempre o direito de recurso para o conselho geral, com efeito suspensivo da pena que lhe tiver sido aplicada.

CAPÍTULO V

Organização interna

Disposições gerais

Artigo 13.º

Órgãos directivos

Os órgãos directivos do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A direcção;
- d) O conselho de disciplina;
- e) O conselho fiscal;
- f) A assembleia de delegados sindicais.

Artigo 14.º

Dos cargos directivos

Os sócios que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração têm direito ao reembolso, pelo Sindicato, das importâncias perdidas.

Artigo 15.º

Mandato

1 — A duração do mandato para os vários órgãos estatutários é de três anos, podendo ser reeleitos para o mesmo ou para outro órgão.

2 — Os membros dos órgãos directivos do Sindicato terminam as suas funções com a tomada de posse dos novos membros que os substituam.

3 — Os membros efectivos de qualquer órgão que renunciem ou suspendam um mandato por período de 60 dias deverão ser substituídos pelos membros suplentes eleitos de acordo com o expresso no n.º 3 do artigo 16.º, salvo o presidente, que obriga a novo acto eleitoral.

Artigo 16.º

Demissão e substituição

1 — O conselho geral poderá demitir qualquer membro de um órgão, ou órgãos do Sindicato, desde que convocado expressamente para esse efeito e a decisão seja aprovada pela maioria absoluta dos seus membros.

2 — O conselho geral nomeará os membros suplentes da lista eleita, para substituição do elemento ou elementos a substituir.

3 — No caso de pedido de demissão, o conselho geral terá poder para proceder à substituição dos demissionários pelos suplentes, cabendo ao seu presidente dar a respectiva posse.

4 — Em caso de demissão colectiva da direcção, o conselho geral nomeará uma comissão administrativa e promoverá a realização de uma assembleia geral extraordinária, nos termos dos estatutos, para proceder a novas eleições.

Assembleia geral

Artigo 17.º

Composição e competências

1 — A assembleia geral é a estrutura organizativa máxima do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A mesa da assembleia geral é a mesa do conselho geral e a sua composição e forma de eleição rege-se de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 23.º destes estatutos.

Artigo 18.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral só pode iniciar-se à hora regimental com a presença da maioria dos seus membros.

a) Poderá reunir-se com qualquer número, uma hora depois.

2 — A assembleia geral funcionará em sessão contínua até se esgotar a ordem de trabalhos e funcionará até ao encerramento, desde que estejam presentes nas resoluções mais de 50 % do número de membros que a iniciaram.

3 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Assegurar o bom funcionamento;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento da assembleia geral;
- c) Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções e deliberações da assembleia geral;
- d) Proceder às nomeações das comissões que achar necessárias ao bom funcionamento da assembleia geral, respeitando a representatividade das forças presentes.

4 — Compete especialmente ao presidente da mesa:

- a) Presidir às sessões da assembleia geral, declarar a sua abertura e o seu encerramento e dirigir os respectivos trabalhos, exercendo o voto de qualidade quando tal for necessário;

b) Conceder a palavra aos associados e assegurar a ordem dos debates, impedindo que estes se tornem injuriosos ou ofensivos e retirar-lhes a palavra quando persistirem em conduta inconveniente;

c) Manter a ordem e a disciplina;

d) Pôr à votação as propostas e os requerimentos admitidos;

e) Assinar os documentos expedidos em nome da assembleia geral;

f) Vigiar o cumprimento do regimento e das resoluções da assembleia geral.

5 — O presidente será substituído nas suas ausências ou impedimentos pelo vice-presidente.

Artigo 19.º

Competências

1 — São competências da assembleia geral:

a) Eleger o conselho geral;

b) Eleger a direcção;

c) Eleger o conselho de disciplina;

d) Eleger o conselho fiscal;

e) Destituir os órgãos do Sindicato por ela eleitos e proceder a novas eleições na mesma sessão da assembleia geral;

f) Rever os estatutos;

g) Aprovar o regimento da assembleia geral;

h) Definir as bases gerais e os princípios programáticos da política global do Sindicato para o triénio, de acordo com a sua declaração de princípios e restantes normas estatutárias;

i) Pronunciar-se sobre questões importantes para a vida do Sindicato;

j) Deliberar sobre a fusão do Sindicato com outras organizações sindicais ou a sua dissolução.

2 — A assembleia geral reúne ordinariamente de três em três anos.

3 — A convocação da assembleia geral é da competência do seu presidente.

a) Podem requerer a convocação de uma assembleia geral extraordinária, o conselho geral, a direcção ou 20 % dos sócios.

4 — O anúncio da convocação da assembleia geral será feito pelo seu presidente e deverá ser amplamente divulgado nas empresas, no boletim informativo do Sindicato e num jornal de grande impacto na comarca da sede, com a antecedência mínima de 90 dias para a assembleia geral ordinária e de 30 dias para a assembleia geral extraordinária, não podendo neste último caso ultrapassar os 45 dias.

Conselho geral

Artigo 20.º

Composição e forma de eleição

O conselho geral é o órgão representativo máximo do Sindicato entre assembleias gerais e é constituído por:

- a) Delegados eleitos em assembleia geral, por voto directo e secreto, de entre listas nominativas, pelo método de Hondt, em número de 15;

- b) Pelos membros da direcção, do conselho de disciplina e do conselho fiscal.

Artigo 21.º

Competências

São competências do conselho geral:

- 1) Apreciar e votar, em reunião ordinária, a realizar em Novembro de cada ano, o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte, apresentados pela direcção;
- 2) Aprovar em reunião ordinária, a realizar até 30 de Novembro de cada ano, o relatório de contas do exercício, elaborado pela direcção;
- 3) Resolver diferendos entre os órgãos dos Sindicatos ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;
- 4) Criar, sob proposta de direcção, as comissões profissionais ou interprofissionais julgadas necessárias;
- 5) Autorizar a direcção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis e móveis sujeitos a registo de propriedade;
- 6) Eleger, por voto secreto, os representantes sindicais para qualquer órgão estatutário das organizações sindicais associadas;
- 7) Demitir ou aceitar a demissão de qualquer membro ou membros de um órgão, substituindo-o(os) pelos membros suplentes da respectiva lista;
- 8) Aceitar a demissão colectiva dos órgãos, promovendo a sua substituição até à realização de novas eleições e convocando para o efeito uma assembleia geral extraordinária nos três meses subsequentes
- 9) Fixar ou alterar o valor da quotização sindical;
- 10) Convocar a assembleia geral de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º

Artigo 22.º

Funcionamento

1 — O conselho geral reunirá ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente a pedido de um terço dos seus membros, da direcção ou a requerimento de 10 % dos sócios.

a) Os sócios que requeiram a reunião extraordinária do conselho geral deverão indicar, além dos assuntos a tratar, os seus representantes, no máximo de 10, que participarão na sessão sem direito a voto.

2 — A convocação do conselho geral será feita pelo seu presidente, através de carta endereçada a todos os seus membros e divulgada através do boletim informativo do Sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias para as reuniões ordinárias e de 8 dias para as extraordinárias.

a) Da convocatória deverão constar, além da ordem de trabalhos agendada, o dia, a hora e o local de funcionamento da reunião.

3 — O conselho geral só será deliberativo quando estiverem presentes mais de 50 % dos seus membros, podendo reunir uma hora após a hora marcada com qualquer número de membros presentes.

Artigo 23.º

Da mesa do conselho geral

A mesa do conselho geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário, eleitos de entre os seus membros por sufrágio de lista nominativa e completa, mediante escrutínio secreto.

a) A posição de cada membro da mesa será determinada pela ordem em que conste na lista.

b) A mesa do conselho geral é cumulativamente a mesa da assembleia geral, conforme definido no n.º 2 do artigo 17.º destes estatutos.

Artigo 24.º

Competências da mesa do conselho geral

1 — Compete à mesa do conselho geral:

- a) Fixar, por sua iniciativa ou sob proposta da direcção, a ordem de trabalhos;
- b) Assegurar o bom funcionamento do conselho;
- c) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento;
- d) Elaborar as actas das reuniões;
- e) Aceitar ou rejeitar as propostas e requerimentos recebidos, sem prejuízo do direito de recurso dos proponentes ou requerentes para o conselho no caso de rejeição.

2 — Compete especialmente ao presidente:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Convocar o conselho geral;
- c) Presidir às sessões do conselho, declarar a sua abertura e o seu encerramento e dirigir os respectivos trabalhos, exercendo, se necessário, o voto de qualidade;
- d) Pôr à votação as propostas e requerimentos admitidos;
- e) Assinar os documentos expedidos em nome do conselho;

3 — Nas faltas ou impedimentos do presidente, a sua substituição será feita pelo vice-presidente.

Direcção

Artigo 25.º

Composição e forma de eleição

1 — A direcção é composta por nove elementos efectivos e três suplentes, eleitos em assembleia geral por voto directo e secreto, pelo método de lista maioritária, para um mandato de três anos.

a) A direcção terá um presidente, um vice-presidente, um secretário e um tesoureiro, que serão, pela ordem indicada, os quatro primeiros elementos da lista mais votada.

2 — O presidente da direcção é o presidente do Sindicato.

3 — O vice-presidente substitui o presidente no seu impedimento ou quando mandatado para tal.

4 — O secretário elabora as actas das reuniões, registando todos os assuntos e deliberações tomadas com o máximo de clareza e rigor.

Artigo 26.º

Competências

1 — São competências da direcção:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir ou rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- c) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato de acordo com os estatutos e as orientações definidas pela assembleia geral ou conselho geral;
- d) Elaborar e apresentar anualmente, até 30 de Abril, ao conselho fiscal o relatório de contas do exercício do ano anterior;
- e) Elaborar e apresentar anualmente, até 30 de Novembro, o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte;
- f) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- g) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- h) Requerer a convocação extraordinária do conselho geral;
- i) Submeter à apreciação do conselho geral os assuntos sobre que este estatutariamente se deva pronunciar ou que voluntariamente lhe queira propor;
- j) Fazer a gestão do pessoal de acordo com o direito laboral vigente;
- k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- l) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho, devendo consultar, pelos meios julgados convenientes, os trabalhadores abrangidos;
- m) Criar as comissões de apoio que considere necessárias ao seu trabalho;
- n) Participar nas reuniões do conselho geral com direito a voto;
- o) Remeter para o conselho de disciplina todos os casos da competência daquele órgão;
- p) Dar parecer ao conselho geral acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores ou a adesão a outras já existentes;
- q) Declarar a greve e pôr-lhe fim, nos termos dos estatutos.

Artigo 27.º

Funcionamento

1 — A direcção reunirá sempre que necessário e as suas deliberações são tomadas por maioria, devendo lavrar-se acta de cada reunião, que será sujeita a apreciação de todos os membros presentes na referida reunião ou no início da reunião seguinte.

2 — As reuniões da direcção só serão deliberativas com a presença de mais de 50 % dos seus membros.

3 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem manifestado por escrito, de forma inequívoca, a sua discordância.

4 — Qualquer membro da direcção pode ser mandado para em nome do Sindicato executar acções de

trabalho e ou formação profissional, assumindo para o efeito todas as responsabilidades pelo bom funcionamento laboral e legal das mesmas, isentando os restantes membros da direcção.

5 — Obrigam o Sindicato as assinaturas de dois membros da sua direcção, sendo uma a do seu presidente ou, no seu impedimento, a do vice-presidente.

Conselho de disciplina

Artigo 28.º

Composição e forma de eleição

1 — O conselho de disciplina é constituído por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, pelo método de Hondt.

2 — O conselho de disciplina terá um presidente, um secretário e um vogal.

a) O presidente será o primeiro elemento da lista mais votada, sendo os restantes cargos atribuídos na primeira reunião daquele órgão, por deliberação dos seus elementos.

Artigo 29.º

Competências

Compete ao conselho de disciplina:

- a) A instauração e instrução de todos os processos disciplinares que respeitem aos sócios;
- b) A aplicação das sanções previstas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo 11.º e a comunicação à direcção e aos sócios a que respeitem as sanções;
- c) Submeter ao conselho geral, de acordo com os estatutos, os processos sobre diferendos entre qualquer órgão do Sindicato;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos nos termos destes estatutos.

Artigo 30.º

Funcionamento

1 — O conselho de disciplina reunirá ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente a pedido de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos órgãos do Sindicato.

2 — As reuniões do conselho de disciplina só serão deliberativas com a presença da maioria dos seus membros.

3 — O conselho de disciplina deverá apresentar anualmente o seu relatório, na reunião ordinária do conselho geral para a aprovação do relatório de contas da direcção.

Conselho fiscal

Artigo 31.º

Composição e forma de eleição

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, pelo método de Hondt.

2 — O conselho fiscal terá um presidente, um secretário e um vogal.

a) O presidente será o primeiro elemento da lista mais votada, sendo os restantes cargos atribuídos na sua primeira reunião por deliberação dos seus membros.

Artigo 32.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar a contabilidade do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre o orçamento e relatório de contas apresentado pela direcção;
- c) Assistir às reuniões da direcção para as quais tenha sido convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;
- d) Dar os pareceres que lhe tenham sido solicitados pela direcção.

Artigo 33.º

Funcionamento

1 — O conselho fiscal reúne uma vez por ano para dar parecer sobre as contas do Sindicato.

2 — O conselho fiscal só poderá funcionar com a maioria dos seus membros e estes respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem manifestado por forma inequívoca a sua discordância.

3 — De cada reunião lavrar-se-á a respectiva acta em livro próprio.

4 — O conselho fiscal terá acesso, sempre que entender, à documentação de tesouraria e da contabilidade do Sindicato.

Assembleia de delegados sindicais

Artigo 34.º

Assembleia de delegados sindicais

1 — A assembleia é composta por todos os delegados sindicais do Sindicato.

2 — A assembleia de delegados sindicais é um órgão consultivo do Sindicato, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, especialmente, analisar e discutir a situação sindical nas empresas.

a) A assembleia de delegados sindicais deve reunir sempre que para tal seja convocada pela direcção ou pela mesa, após conhecimento prévio da direcção.

b) Na primeira reunião, a assembleia de delegados sindicais elegerá a sua mesa, composta por um presidente, um vice-presidente e três secretários eleitos pelo método de Hondt.

c) A direcção far-se-á representar obrigatoriamente nas reuniões da assembleia de delegados sindicais.

3 — Compete à assembleia de delegados sindicais:

- a) Colaborar com a direcção, desde que solicitada, na revisão das convenções colectivas de trabalho;
- b) Apreciar e analisar a acção dos delegados sindicais de forma a melhorarem o seu desempenho;

c) Pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam presentes pela direcção ou por outro órgão do Sindicato.

Delegados sindicais

Artigo 35.º

Dos delegados sindicais

Os delegados sindicais são sócios do Sindicato que têm por obrigação fazer a dinamização sindical nos locais pelos quais foram eleitos.

a) O número de delegados sindicais será estabelecido pela direcção, de acordo com o direito laboral vigente.

b) A eleição de delegados sindicais far-se-á, por convocatória emanada da direcção, nos locais de trabalho por voto secreto de entre as listas nominativas candidatas.

c) A substituição ou exoneração dos delegados será feita pela assembleia que os elegeu.

d) A duração do seu mandato não depende da dos corpos gerentes do Sindicato.

Artigo 36.º

Competências

1 — São competências dos delegados sindicais:

- a) Representar no seu local de trabalho, dentro dos limites que lhe são conferidos pelos estatutos, a direcção do Sindicato;
- b) Ser um elo permanente de ligação entre o Sindicato e os trabalhadores e entre estes e o Sindicato;
- c) Informar os trabalhadores de toda a actividade do Sindicato, nomeadamente através da distribuição da documentação por ele emanada;
- d) Dar todo o apoio que lhes for pedido por qualquer dos órgãos do Sindicato, nomeadamente pareceres sobre os problemas que os mesmos lhes apresentem;
- e) Participar activamente na assembleia de delegados sindicais.

2 — Os delegados sindicais gozam das garantias previstas na legislação geral e nas convenções colectivas de trabalho para dirigentes sindicais.

CAPÍTULO VI

Organização financeira

Artigo 37.º

Fundos do Sindicato

Constituem fundos do Sindicato:

- 1) A quotização dos sócios;
- 2) As receitas extraordinárias;
- 3) As contribuições extraordinárias.

§ único. O valor das quotas a pagar mensalmente pelos sócios será estabelecido pelo conselho geral.

Artigo 38.º

Relatório de contas

1 — A direcção deverá submeter ao conselho fiscalizador de contas, até 30 de Abril de cada ano, as contas do exercício.

2 — A direcção deverá submeter ao conselho geral, até 30 de Novembro de cada ano, o relatório e as contas do exercício.

3 — Quando o conselho geral não aprove as contas, deverá, obrigatoriamente, requerer uma peritagem.

Artigo 39.º

Orçamento

A direcção deverá submeter à apreciação do conselho geral, até 30 de Novembro de cada ano, o orçamento para o ano seguinte.

CAPÍTULO VII

Eleições

Artigo 40.º

Capacidade eleitoral

1 — Têm capacidade eleitoral todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais que tenham no mínimo três meses de inscrição no Sindicato.

2 — Os sócios terão obrigatoriamente de ter as quotas actualizadas no mês anterior ao da realização do acto eleitoral.

Artigo 41.º

Elegibilidade

1 — Só podem ser eleitos para os órgãos do Sindicato os sócios no pleno gozo dos seus direitos que tenham no mínimo seis meses de inscrição no Sindicato e desde que não tenham sido condenados em pena de prisão maior, ou ainda os interditos ou inabilitados judicialmente e os inibidos por falência judicial.

2 — Não podem candidatar-se à direcção os sócios que exerçam qualquer cargo governamental ou de administração nas empresas do sector energético.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 42.º

Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral nos termos deste artigo.

2 — A convocatória da assembleia geral tem de expressamente a prever na ordem de trabalhos.

3 — A convocatória prevista no número anterior tem de ser feita com 60 dias de antecedência.

4 — As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por maioria dos presentes.

Artigo 43.º

Normas sobre referendo

A direcção ou o conselho geral pode em casos de comprovada necessidade convocar os sócios para referendo, por decisão maioritária dos seus membros.

Artigo 44.º

Fusão e dissolução

1 — A extinção, fusão ou dissolução do Sindicato só poderá ser decidida em assembleia geral e com base no resultado de um referendo vinculativo feito aos sócios e desde que aprovado por uma maioria de dois terços.

2 — No caso de dissolução, a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará e indicará o destino dos bens do Sindicato, que não poderão em caso algum ser distribuídos pelos sócios, devendo ser aplicados em instituições de carácter social.

Artigo 45.º

Disposições finais

1 — As destituições dos órgãos do Sindicato só poderão efectuar-se nos termos em que se procedeu à sua eleição.

2 — Estes estatutos entrarão imediatamente em vigor após a sua aprovação.

3 — Em tudo o que estes estatutos forem omissos prevalecerá a lei geral e a Constituição da República Portuguesa.

Registados em 21 de Dezembro de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 139, a fl. 81 do livro n.º 2.

Sind. dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines — SINPORSINES — Alteração

Alteração aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1990, deliberada em assembleia geral realizada em 24 de Maio de 2005.

Artigo 4.º

1 — O Sindicato tem a sua sede na Rua da Floresta, 77, 7520-187 Sines, podendo transferi-la para outro local, por deliberação da assembleia geral, sendo-lhe lícito adquirir e possuir quaisquer bens para a prossecução dos seus fins.

Artigo 6.º

1 — O Sindicato poderá fundir-se ou integrar-se noutra organização sindical, bem como constituir ou associar-se a outras organizações sindicais, sejam elas nacionais, estrangeiras ou internacionais, e estabelecer relações de

intercâmbio e de cooperação com quaisquer entidades que visem a defesa e prossecução de fins da mesma natureza.

2 —

3 —

Artigo 13.º

1 — Têm direito a filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores que exerçam, ainda que com irregularidade, as actividades referidas no artigo 2.º

2 — Os sócios que, no exercício da profissão, não possuam vínculo contratual de trabalho sem termo, bem como os que não possuam a respectiva qualidade de associado pelos períodos estatutariamente exigidos para o exercício dos correspondentes direitos sindicais, apenas gozarão destes direitos após satisfazerem o respectivo requisito ou preencherem o respectivo pressuposto.

Artigo 14.º

1 —

2 —

3 —

4 — A filiação sindical de requerentes que não possuam vínculo contratual de trabalho sem termo no âmbito da sua profissão dependerá, complementarmente, da prova que façam de, à data do respectivo pedido, terem vindo a exercer essa profissão e de terem celebrado contrato de trabalho de duração não inferior a seis meses.

5 — Sem prejuízo de eventuais alterações que venham a ser introduzidas quer no regime de acesso, de financiamento e de funcionamento dos serviços e dos fundos constituídos no Sindicato quer no domínio das demais iniciativas e organizações internas deste, a filiação sindical implica que o pedido do requerente contenha, implícita, a aceitação dos respectivos termos e condições que estiverem em vigor a essa data, sendo-lhe facultado solicitar e obter toda a correspondente informação prévia.

Artigo 16.º

1 — Os sócios eliminados, expulsos ou que voluntariamente se retirem ou deixem de exercer a profissão ou actividade perdem sempre o direito a todas as importâncias que tiverem pago para o Sindicato.

2 — Os trabalhadores que, voluntariamente, tenham deixado de ser sócios sem deixarem de exercer a profissão podem readquirir a qualidade de associados mediante a comprovação de que reúnem todos os requisitos estatutariamente exigidos para o efeito, devendo, em tal caso, efectuar o pagamento de uma jóia mínima de reinscrição de montante igual ao valor de 12 meses de quotização sindical, valor esse que, no caso de ser superior a 12 meses o respectivo período de abandono do Sindicato, será igual ao somatório das quotizações que seriam devidas se não tivesse pedido o cancelamento da sua condição de sócio, sendo, todavia, nesta última

hipótese, limitada ao máximo de 30 meses a jóia de reinscrição.

Artigo 17.º

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, constituem direitos dos sócios:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)

2 — O disposto no número anterior não obsta à prevalência de limitações aos respectivos direitos nos casos em que o exercício destes dependa da posse de requisitos ou pressupostos específicos e com carácter geral, nomeadamente relativos a um tempo mínimo de posse da qualidade de associado, que os estatutos ou regulamentos internos estabeleçam nesse sentido.

3 — Só podem fazer parte dos órgãos sociais electivos do Sindicato os sócios que, tendo as suas quotizações em dia à data da apresentação das respectivas candidaturas ou da sua designação para o efeito, sejam elegíveis de acordo com as disposições constantes dos estatutos e que, a essa data, tenham vindo a exercer regularmente a profissão.

Artigo 18.º

Constituem deveres dos sócios:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 20 dias, a mudança de residência, a reforma ou a incapacidade por doença.

Parágrafo único. Os trabalhadores que tenham obtido a qualidade de associado do Sindicato pela primeira vez beneficiarão, durante três anos, de uma redução de 50 % do montante da quota normal aplicável aos demais sócios, salvo se tiverem já vindo a exercer a profissão, de forma estável e regular, por período igual ou superior a esse limite.

Artigo 21.º

1 — A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída pelos sócios que, à data da respectiva convocação e reunião, possuam os requisitos ou pressupostos estatutariamente estabelecidos para nela poderem participar, nomeadamente, e consoante os casos, os previstos nos n.ºs 2 e 3 e também no artigo 31.º

2 —

3 —

4 —

5 —

6 — A assembleia geral deve funcionar, em princípio, na sede do Sindicato e ou noutro local da respectiva área geográfica que seja devidamente identificado na convocatória, podendo, porém, reunir em simultâneo ou sucessivamente em quaisquer locais onde exerçam a sua actividade os respectivos associados, caso em que a respectiva convocatória explicitará essa forma e os termos do seu funcionamento em tais moldes.

Artigo 31.º

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, podem votar nas reuniões e nos actos da competência da assembleia geral os sócios que tenham adquirido e mantido essa qualidade há mais de um ano e que satisfaçam os demais requisitos ou pressupostos para os quais remete o n.º 1 do artigo 21.º ou nele previstos.

2 — O direito de voto para eleição dos órgãos sociais electivos ou de algum dos órgãos sociais electivos do Sindicato é reservado aos associados que satisfaçam os requisitos ou pressupostos previstos no número seguinte.

3 — Têm direito de voto no acto eleitoral os sócios que tenham a sua quotização em dia à data da convocação da assembleia e à data do respectivo acto eleitoral, que possuam essa qualidade de associado durante, pelo menos, os últimos três anos e que, sem prejuízo de ausências justificadas ao trabalho, tenham vindo a exercer regularmente a sua profissão.

Artigo 37.º

Direito de candidatura

1 — Só poderão candidatar-se aos órgãos sociais do Sindicato os sócios que satisfaçam os requisitos enunciados nos números seguintes.

2 — Poderão candidatar-se, ser candidatados e ser eleitos para a direcção do Sindicato os sócios que possuam esta qualidade, de forma ininterrupta, pelo menos nos últimos 10 anos que precedam o respectivo acto eleitoral e que satisfaçam os demais requisitos ou pressupostos referidos no n.º 3 do artigo 31.º

3 — Podem candidatar-se, ser candidatados e ser eleitos para a mesa da assembleia geral ou para o conselho fiscal os sócios que possuam esta qualidade, de forma ininterrupta, durante, pelo menos, os últimos cinco anos que precedam o respectivo acto eleitoral, desde que satisfaçam os demais requisitos ou pressupostos referidos no n.º 3 do artigo 31.º

4 — O disposto nos números anteriores não obstará, contudo, à elegibilidade de sócios que, embora não satisfaçam algum dos requisitos previstos nos n.ºs 2 e 3, sejam candidatados pela totalidade dos titulares dos órgãos sociais em exercício cujo mandato cesse ou tenha cessado e dado lugar ao processo eleitoral subsequente.

Artigo 39.º

Apresentação de candidaturas

1 —

2 —

3 — Podem ser proponentes das listas de candidatos aos órgãos sociais do Sindicato não só os respectivos candidatos efectivos, conjuntamente com os substitutos, como também a direcção e ainda, pelo menos, 20 % da totalidade de sócios que possuam capacidade de voto na correspondente assembleia eleitoral.

4 — Quando não sejam proponentes da respectiva lista, os candidatos subscrevê-la-ão como prova de que aceitam o exercício dos respectivos cargos, se vierem a ser eleitos.

5 — Nenhum sócio poderá candidatar-se para mais de um cargo associativo, ainda que em listas diferentes.

Artigo 99.º

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse fim, e as alterações serão registadas nos termos legais e publicadas nos termos da lei sobre associações sindicais, para terem eficácia em relação a terceiros.

2 — As alterações aos estatutos que impliquem modificações no regime de participação e ou votação nas assembleias gerais e ou nas assembleias eleitorais, bem como no regime de pressupostos exigidos para o exercício de direitos dos associados em matéria de candidaturas aos órgãos electivos do Sindicato, apenas serão válidas e eficazes se forem aprovadas por uma maioria qualificada de, pelo menos, três quartos do número de participantes na assembleia com direito de voto nas respectivas matérias.

3 — Quer a direcção, quer outro órgão do Sindicato, quer grupos de sócios com capacidade de voto na respectiva assembleia e que, neste último caso, correspondam a um número mínimo equivalente a 30 % do total de associados detentores da referida capacidade de voto, podem apresentar projectos de alteração total ou parcial dos estatutos.

4 — A assembleia geral que tenha por objecto proceder à alteração dos estatutos será convocada com uma antecedência não inferior a 30 dias e em obediência às formalidades aí previstas, sendo exigível a participação nela de, pelo menos, metade e mais um dos sócios que tenham apresentado projectos de alteração, quer estes sejam concorrentes ou não com algum outro projecto apresentado por um órgão do Sindicato.

Registados em 28 de Dezembro de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 141/2005, a fl. 82 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

ASPAS — Assoc. Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde — Eleição em 4 de Março de 2005 para um mandato de três anos (triénio de 2005-2007).

Direcção

Presidente — Manuel António Lopes, n.º 14, chefe de repartição do Hospital Padre Américo — Vale do Sousa, S. A.

Vice-presidentes:

Paulo Manuel Ferreira da Silva, n.º 3352, assistente administrativo especialista do Hospital de Sobral Cid, Coimbra.

Maria Luísa Silva Barbosa, n.º 62, chefe de secção do Hospital de Magalhães Lemos.

António Augusto Soares Silva Gomes, n.º 1741, assistente administrativo especialista do Centro de Saúde de Penafiel.

Tesoureiro — Luís Manuel Noura Grabulho, n.º 2751, assistente administrativo principal do Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia.

Secretários:

José Adélio Silva Oliveira, n.º 3045, assistente administrativo especialista do Hospital São João de Deus, S. A., Vila Nova de Famalicão.

Maria do Carmo Alves Nogueira, n.º 2989, assistente administrativa principal do Hospital São João de Deus, S. A., Vila Nova de Famalicão.

Vogais:

Adão Manuel Lopes Leite Freitas, n.º 4225, assistente administrativo do Centro Hospitalar de Vila Real/Peso da Régua.

José Manuel Barbosa Oliveira, n.º 1746, assistente administrativo especialista do Hospital Padre Américo — Vale do Sousa, S. A.

Manuel Alberto Almeida Silva, n.º 1947, assistente administrativo especialista do Centro de Saúde de Oliveira de Azeméis.

Maria Cândida Sousa Ferreira Dias, n.º 5, assistente administrativa especialista do Hospital Geral de Santo António, S. A.

Maria Conceição Merino Santos, n.º 4551, assistente administrativa especialista do Centro de Saúde de Paredes.

Maria José Pinto Rodrigues Gouveia, n.º 4235, assistente administrativa especialista do Centro de Saúde de Santa Marta de Penaguião.

Maria Manuela Magalhães Andrade Miranda, n.º 4584, assistente administrativa do Centro de Saúde de Águas Santas.

Maria Orquídea Silva Carrasco Silva, n.º 4515, assistente administrativa especialista do Hospital de Júlio de Matos, Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 27 de Dezembro de 2005.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

ASSINACIONAL — Assoc. Nacional das Pequenas e Médias Empresas — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 31 de Março de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2001.

Artigo 1.º

A Associação adopta a denominação «ANPME — Associação Nacional das Pequenas e Médias Empresas» e tem a sua sede na Rua das Amoreiras, 23, 3.º, freguesia de Santa Isabel, concelho de Lisboa.

Registados em 27 de Dezembro de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 128/2005, a fl. 55 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

ANPME — Assoc. Nacional das Pequenas e Médias Empresas — Eleição em 27 de Setembro de 2005 para um mandato de dois anos (biénio de 2005-2007).

Direcção

Presidente — Dr. Fernando Augusto Morais, sócio fundador.

Vice-presidente — Dr. Nuno Carvalhinha, sócio fundador.

1.º secretário — Armando Morais, associado n.º 0103/1999.

2.º secretário — engenheira Paula Espanhol, associada n.º 0074/1999.

Tesoureiro — Dr. Henrique Ferreira, associado n.º 1808/2003.

Vogais:

Dr.ª Diana Lima, associada n.º 0813/2001.

Arquitecto Alberto Morais, associado n.º 0088/1999.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 27 de Dezembro de 2005.

Assoc. Nacional de Centros de Inspeção Automóvel — ANCIA — Eleição em 15 de Abril de 2005 para um mandato de dois anos (biénio de 2005-2007).

Direcção

Presidente — Fernando Teixeira, da INSPAUTO, L.ª

Vice-presidente — Carlos Pinto, da CIV, S. A.

Tesoureiro — Vítor Magalhães, da AUTOCHAVE-MOR, L.ª

Secretário — Paulo Lara, da J. Lara, L.ª

Vogal — Paulo Faria, da CETIAL, L.ª

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 22 de Dezembro de 2005.

Assoc. Comercial de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drogarias e Perfumarias e Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos e Tabacaria de Lisboa — Eleição em 29 de Novembro de 2005 para o triénio de 2006-2008.

Direcção

Presidente — Concentra — Produtos para Crianças, S. A., representada por Pedro José Del Negro Feist, filho de Henrique Feist e de Maria Matilde Del Negro Feist, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 11 de Março de 1936, casado, portador do bilhete de identidade n.º 1138787, emitido pelo arquivo identificação de Lisboa.

Secretário — Drogaria Ribalta, L.ª, representada por Paulo José Carvalho dos Santos, filho de José dos Santos e de Celestina Espanhol de Carvalho, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 20 de Abril de 1957, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4885377, emitido pelo arquivo identificação de Lisboa.

Tesoureiro — Drogaria Nova Vitória da Picheleira, L.ª, representada por Nélson de Matos Vieira, filho de Diamantino Rodrigues Vieira e de Deolinda Ferreira de Matos, residente em Lisboa, natural de Tondela, nascido em 1 de Março de 1951, casado, portador do bilhete de identidade n.º 3454757, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vogais:

Alfredo Manuel Nunes dos Santos, firma individual, representada por Alfredo Manuel Nunes dos Santos, filho de Manuel dos Santos e de Virgínia Martins Nunes dos Santos, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 6 de Agosto de 1947, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4960157, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

D. D. P. L. — Distribuição de Produtos Papelaria e Brinquedos, L.ª, representada por Maria de Fátima Costa Guerreiro, filha de Francisco Guerreiro e de Maria Guerreiro Costa, residente em Alfragide, Amadora, natural de Vale de Santiago, Odemira, nascida em 1 de Fevereiro de 1950, divorciada, portadora do bilhete de identidade n.º 1258672, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 28 de Dezembro de 2005.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Transportes Sul do Tejo, S. A. — Alteração.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

3 — Deverá haver articulação da Comissão com as subcomissões e a comissão coordenadora de que seja aderente.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores da empresa, bem como um delegado designado por cada uma das listas concorrentes, à qual compete convocar e presidir ao acto eleitoral, bem como apurar o resultado do mesmo.

Registados em 28 de Dezembro 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 151/2005, a fl. 91 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da CODIFAR — Eleição em 29 de Novembro de 2005 para mandato de dois anos.

Efectivos:

- 1 — Humberto José Tonela Pina, bilhete de identidade n.º 4947198, Lisboa, 50 anos, primeiro-caixeiro, Lisboa.
- 2 — António José Ribeiro Angélico, bilhete de identidade n.º 10580983, Lisboa, 31 anos, terceiro-caixeiro, Lisboa.
- 3 — Arsénio de Jesus Amaro, bilhete de identidade n.º 4023324, Lisboa, 54 anos, primeiro-caixeiro, Lisboa.

Suplentes:

- 1 — Edmundo Mateus Mantas, bilhete de identidade n.º 6923405, Setúbal, 41 anos, primeiro-caixeiro, Setúbal.

- 2 — Ana Paula Eusébio Marques Andrade, bilhete de identidade n.º 7729770, Lisboa, 38 anos, segunda-caixeira, Lisboa.

Registados em 27 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 149/2005, a fl. 95 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Hotel Lutécia — Sociedade Imobiliária Olívia, S. A. — Eleição em 30 de Novembro de 2005 para o período de 2005-2009.

Efectivos:

João Monteiro Jesus, portador do bilhete de identidade n.º 3711734, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa em 13 de Maio de 1997.

Glória Maria Gonçalves Pereira, portadora do bilhete de identidade n.º 8292548, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa em 5 de Novembro de 2000. Luís Filipe Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 4796645, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa em 15 de Maio de 1996.

Suplentes:

Manuel Joaquim Sousa Alcarção, portador do bilhete de identidade n.º 7170223, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa em 26 de Fevereiro de 2001. Maria Cândida Gomes Faria, portadora do bilhete de identidade n.º 4888310, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa em 9 de Agosto de 1999.

Registados em 27 de Dezembro 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 150/2005, a fl. 95 do livro n.º 1.

Subcomissão de Trabalhadores da Barloworld STET — Sociedade Técnica de Equipamentos e Tractores, S. A. — Filial norte — Eleição em 26 de Setembro de 2005 para completar o mandato de 2004-2006 (5 de Abril de 2006).

António Joaquim Amaral de Carvalho, bilhete de identidade n.º 28554757-8, de 21 de Novembro de 2001, do arquivo de Lisboa.

Joaquim da Silva Barroso, bilhete de identidade n.º 2979284, do arquivo do Porto.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 351.º, alínea b), do Código do Trabalho, em 22 de Dezembro de 2005.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Amorim & Irmãos, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 21 de Dezembro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Amorim & Irmãos, S. A.

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho na empresa Amorim & Irmãos, S. A., sita no lugar do Salgueiro, apartado 1,

4536-904 Santa Maria de Lamas, concelho de Santa Maria da Feira, no dia 27 de Março de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 266.º do Código do Trabalho, em 22 de Dezembro de 2005.

Águas do Douro e Paiva, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação subscrita por 30 trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Rela-

ções de Trabalho em 22 de Dezembro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Aguas do Douro e Paiva, S. A.

«Nos termos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 da Lei n.º 99/2003 e do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, vimos solicitar a publicação no próximo *Boletim do Trabalho e Emprego* da promoção da eleição dos repre-

sentantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Águas do Douro e Paiva, S. A., cujo acto eleitoral será a 23 de Maio de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 266.º do Código do Trabalho, em 28 de Dezembro de 2005.