

Boletim do Trabalho e Emprego

11

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 714\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 65	N.º 11	P. 185-264	22-MARÇO-1998
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	---------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

— PE das alterações dos CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e diversas associações sindicais	187
— PE das alterações do CCT entre a ABIMOTA — Assoc. Nacional dos Industriais de Bicicletas, Ciclomotores, Motocicletas e Acessórios e outra e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros	188
— PE das alterações do CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outro	189
— PE das alterações do CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros e do CCT entre as mesmas associações patronais e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços	190
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (fabricação de vassouras, escovas e pincéis)	191
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (serviços de desinfestação/aplicação de pesticidas) e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás	191

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 Escritório e Serviços	191
— CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (fabricação de vassouras, escovas e pincéis) — Alteração salarial e outras	250
— CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras	252
— CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras	254

— CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (serviços de desinfestação/aplicação de pesticidas) e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras	256
— CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	257
— CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. de Escritório e Serviços (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras	260
— CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras	262



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações dos CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e diversas associações sindicais.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, entre a mesma federação de associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e ainda entre a mesma federação de associações patronais e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, todas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

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

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

O aviso relativo à presente extensão foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1997, na sequência do qual o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, em seu próprio nome, e a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, em seu nome e no de várias associações sindicais, se opuseram à extensão, pretendendo a salvaguarda da regulamentação colectiva específica. Essa exclusão já decorre, em princípio, da lei e é confirmada na presente portaria.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados

entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, entre a mesma federação de associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e ainda entre a mesma federação de associações patronais e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, todas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas filiados nas associações sindicais outorgantes, ou que nelas se possam filiar;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes, mas que nelas se possam filiar.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre as empresas nele referidas e trabalhadores ao seu serviço representados pelas seguintes associações sindicais:

Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal;
FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos;
Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção;
FESHOT — Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal;
FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal;
Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás;
FEPCEC — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;
FENPROF — Federação Nacional dos Professores;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa;
SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;
SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra;
STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas;
Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia;
STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual;
Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;
SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos.

3 — O disposto no n.º 1 não é também aplicável às relações de trabalho em empresas dos sectores das indústrias de ferragens, fabrico e montagem de bicicletas, motociclos e acessórios não filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante dos CCT cujo âmbito agora se estende.

4 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Julho de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até seis prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 10 de Março de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações do CCT entre a ABI-MOTA — Assoc. Nacional dos Industriais de Bicicletas, Ciclomotores, Motocicletas e Acessórios e outra e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ABIMOTA — Associação Nacional dos Industriais de Bicicletas, Ciclomotores, Motocicletas e Acessórios e outra e a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ABIMOTA — Associação Nacional dos Industriais de Bicicletas, Ciclomotores, Motocicletas e Acessórios e

outra e a FSMMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997, são estendidas, no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Junho de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até sete prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 12 de Março de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações do CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outro.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1997, abrange as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1997, na sequência do qual a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal, em seu nome e no de várias associações sindicais, se opuseram à extensão, pretendendo a salvaguarda da respectiva regulamentação colectiva específica, bem como a não aplicação da portaria de extensão a todos os trabalhadores representados por sindicatos nelas filiados. Quanto à primeira situação, essa exclusão já decorre, em princípio, da lei e é confirmada na presente portaria, dando-se, ao mesmo tempo, acolhimento à segunda.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1997, são estendidas, no território do continente:

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

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre as empresas nele referidas e trabalhadores ao seu serviço representados pelas seguintes associações sindicais:

FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal;
Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal;
FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal;
Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal;
FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos;
Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção;
FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;
Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás;
Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;
Sindicato dos Enfermeiros do Centro;

Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante;
Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa;
Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas;
Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;
SETN — Sindicato dos Engenheiros Técnicos.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Agosto de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até seis prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 10 de Março de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações do CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros e do CCT entre as mesmas associações patronais e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FSMMP — Federação dos Sindicatos de Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros e o contrato colectivo de trabalho celebrado entre as mesmas associações patronais e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, alterações e contrato colectivo publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 1997, e 2, de 15 de Janeiro de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das asso-

ciações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

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

O aviso relativo à presente extensão foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros e do contrato colectivo de trabalho celebrado entre as mesmas associações patronais e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, alterações e contrato colectivo de trabalho publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 1997, e 2, de 15 de Janeiro de 1998, são estendidas, no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até oito prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

12 de Março de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (fabricação de vassouras, escovas e pincéis).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, nesta data publicado.

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

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

Aviso para PE das alterações do CCT entre a GRO-QUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (serviços de desinfectação/aplicação de pesticidas) e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título e nesta data publicado.

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

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

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 Escritório e Serviços.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, revisão e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

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:

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

Grupo B:

Albergarias;
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;

Apartamentos turísticos de 4 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;
Hotéis de 4 estrelas.

Grupo C:

Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;
Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 3 estrelas;
Hotéis de 3 estrelas;
Motéis de 3 e 2 estrelas
Parques temáticos;
Estalagens de 4 estrelas;
Pensões e Residenciais de 1.^a

Grupo D:

Hotéis-apartamentos de 2 estrelas;
Alojamento particular registado;
Hotéis de 2 e 1 estrelas;
Pensões de 2.^a e 3.^a

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 tem o direito à aplicação das remunerações estabelecidas no grupo C.

Cláusula 4.^a

Revisão e denúncia

1 — Esta convenção entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 1998 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.

CAPÍTULO II

Aprendizagem e contratos de trabalho

Cláusula 5.^a

Período experimental

(Decreto-Lei n.º 64-A/89, artigos 43.º e 55.º, n.ºs 1 e 2 — 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 são obrigatoriamente reduzidos a escrito.

CAPÍTULO III

Dos direitos, deveres e garantias das partes

[São os consignados na LCT (Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969), artigos 19.º, 20.º e 21.º — anexo II.]

CAPÍTULO IV

Da disciplina

[As questões disciplinares são reguladas pela lei geral do trabalho (LCT) (Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969), artigo 26.º e pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, artigos 9.º e 10.º — anexo III.]

CAPÍTULO V

Da prestação do trabalho

Cláusula 7.^a

Período diário e semanal de trabalho

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal de trabalho será:

1 — 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 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 do estabelecido na Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, sendo tal trabalho compensado nos restantes meses do ano com os seguintes condicionaismos: 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 com aumento do período de férias.

6 — O disposto no número anterior 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 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 doze 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, período este que será da inteira vontade do trabalhador.

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 descontínua.

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 — 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.

3 — 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, com o acordo escrito prévio do trabalhador ou, ainda, quando essa alteração seja ditada pela necessidade imperiosa de mudança geral do 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 encargos 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 por turnos poderão ser fixos ou rotativos.

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

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os profissionais que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição mensal e especial nos seguintes termos:

Uma compensação de 25 % calculada sobre a sua remuneração mensal.

Em tudo o resto, aplica-se o preceituado no artigo 50.º da LCT (Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, e Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro), — anexo IV.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar e remuneração

[*Aplica-se o Decreto-Lei n.º 421/83 (anexo v), com a seguinte alteração:*

«O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial igual à retribuição 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 de 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 período mínimo de cinco anos.

Cláusula 18.^a

Mapas de horário de trabalho

(Aplicam-se os artigos 44.º a 47.º do Decreto-Lei n.º 409/71 e o Despacho Normativo n.º 36/87 — 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 devem constar, nomeadamente, a designação das partes, a categoria profissional, a data do início do contrato, o período experimental, o local de prestação do trabalho, o regime, o horário de trabalho e a 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

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 21/96 — 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 a que se refere o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 421/83 — anexo VIII.

2 — O cálculo do valor hora prestado em dias de descanso semanal obrigatório será calculado com base na fórmula:

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

na proporção do n.º 1.

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 às férias, feriados e faltas são reguladas pelo Decreto-Lei n.º 874/76 — anexo IX.)

CAPÍTULO VIII

Suspensão do contrato de trabalho

(As questões relativas à suspensão do contrato de trabalho são reguladas pelo Decreto-Lei n.º 398/83 — anexo X.)

CAPÍTULO IX

Da retribuição

(As questões relativas à retribuição não contempladas na presente convenção são reguladas pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, — anexo XI.)

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 3500\$ 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-caixas, caixas, tesoureiros e cobradores que movimentem regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono mensal para falhas correspondente a 5300\$.

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 do início do período de férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal e 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.

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 1998, sobre a respectiva remuneração pecuniária de base se do aumento da tabela salarial anexa lhes resultar um aumento inferior ao constante do número seguinte ou não resultar qualquer aumento.

2 — O valor de aumento mínimo garantido referido no número anterior é de:

2600\$ para os trabalhadores das empresas abrangidas pelas tabelas A e B;
2250\$ para os trabalhadores das empresas abrangidas pelas tabelas C e D;
1400\$ 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.

CAPÍTULO XI

Remuneração pecuniária

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 6700\$.

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 XVIII.

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 121.º a 125.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, — anexo XII.)

Trabalhadores-estudantes

(Artigos 2.º a 11.º da Lei n.º 26/81 — anexo XIII.)

Trabalho de mulheres

(Artigos 2.º, 8.º a 18.º, 23.º e 25.º da Lei n.º 4/84 e o Decreto-Lei n.º 136/85 — anexo XIV.)

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, em espécie ou através de um subsídio pecuniário mensal de 16 400\$, no caso de estabelecimento que forneça refeições cozinhadas.

2 — Sempre que a alimentação for 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 (géneros), o seu valor pecuniário, para todos os efeitos deste contrato, será de 4300\$. Quando os estabelecimentos não tenham serviço de restaurante, o subsídio de refeição mensal será de 6700\$.

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 a 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 respectivo subsídio previsto na 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 4300\$ por mês para a refeição completa, 250\$ para o pequeno-almoço, 390\$ para a ceia simples e 750\$ para o 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 a 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

(Decreto-Lei n.º 64-A/89 — anexo XV.)

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, quando pos-sua 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 — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços 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 para a Qualificação e o Emprego.

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.

ANEXO I

Período experimental

Decreto-Lei n.º 64-A/89 (anexo I)

Artigo 43.º

Período experimental

1 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Artigo 55.º

Revogação unilateral durante o período experimental

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

2 — O período experimental corresponde aos primeiros 60 dias de execução do contrato, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

ANEXO II

Dos direitos, deveres e garantias das partes

LCT — Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (anexo II)

Artigo 19.º

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos corporativos, instituições de previdência, comissões corporativas e outros a estes inerentes;
- Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Artigo 20.º

Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Artigo 21.º

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nas portarias de regulamentação de trabalho e nas convenções colectivas, ou quando, precedendo autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto no artigo 23.º (*);
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no artigo 24.º (**);
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) 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;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

(*):

«Artigo 23.º

Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.»

(**):

«Artigo 24.º

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior o trabalhador querendo rescindir o contrato tem direito à indemnização fixada nos artigos 109.º e 110.º, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.»

ANEXO III

Da disciplina

LCT — Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (anexo III)

Artigo 26.º

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador nos termos por aquela estabelecidos.

Decreto-Lei n.º 64-A/89

Artigo 9.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 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de

faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Artigo 10.º

Processo

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

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

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo nesse caso alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º (*) do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

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

1 — O processo disciplinar como processo formal

O processo disciplinar é um processo formal: os respectivos trâmites têm, necessariamente, de revestir a forma escrita. Não constitui este facto qualquer novidade, porquanto a mesma exigência era já imposta pelo Decreto-Lei n.º 372-A/75.

2 — Quem tem competência para mandar instaurar o processo

A competência para o exercício da acção disciplinar pertence à entidade empregadora que tanto o pode exercer directamente como através dos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por ela estabelecidos (artigo 26.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho).

(*):

«Artigo 31.º

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.»

ANEXO IV

Isenção de horário de trabalho

LCT — Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (anexo IV)

Artigo 50.º

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nos casos e condições a estabelecer na respectiva legislação, têm direito, em regra, a retribuição especial.

2 — Essa retribuição nunca será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia, sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação do trabalho para além do período normal de trabalho.

3 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores isentos de horário de trabalho que exerçam funções de direcção na empresa ou auferam remuneração superior à que para o efeito for estabelecida por portaria de regulamentação de trabalho ou convenção colectiva.

Decreto-Lei n.º 409/71

Artigo 13.º

Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

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

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao INTP, serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

Nota. — A actual redacção do n.º 1 deste artigo foi introduzida pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de Outubro. Na sua formulação anterior, o preceito limitava-se a estatuir que «poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização».

Artigo 14.º

Condições de isenção de horário de trabalho

1 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho fixarão as retribuições mínimas a que, no caso de serem isentos, terão direito os trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Na falta de disposições incluídas nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

Artigo 15.º

Efeitos da isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso concedidos pelos instrumentos de regulamentação colectiva, por despacho do Ministro das Corporações e Previdência Social ou pelos contratos individuais de trabalho.

ANEXO V

Trabalho suplementar e remuneração

Decreto-Lei n.º 421/83 (anexo v)

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

O presente diploma aplica-se às relações de trabalho prestado por efeito de contrato de trabalho, com excepção das relações de trabalho rural, a bordo e de serviço doméstico.

Artigo 2.º

Noção

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

Artigo 3.º

Obrigatoriedade

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

2 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

Artigo 4.º

Condições

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo.

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

Artigo 5.º

Limites

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 do artigo 4.º fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;

- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 do artigo 4.º não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Caso a Inspeção-Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do n.º 2 do artigo 4.º, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 1 do mesmo artigo.

Artigo 7.º

Remuneração

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

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

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

3 — A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula prevista no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 874/76 (anexo IX), de 28 de Dezembro, 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 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

Artigo 9.º

Descanso compensatório

1 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores 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 terá 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 será fixado pela entidade empregadora.

5 — 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 terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2.

6 — 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 %.

Artigo 10.º

Registo

1 — As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho suplementar, onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

2 — Do registo previsto no número anterior constará sempre indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em despacho do Ministro do Trabalho e Segurança Social.

3 — No mesmo registo deverão ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

4 — É dispensado o visto do trabalhador referido no n.º 1 quando o registo do início e termo da prestação de trabalho seja feito por meios computadorizados.

5 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano a entidade empregadora deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 4.º, visada pela comissão de trabalhadores.

Artigo 11.º

Sanções

1 — O recurso a trabalho suplementar em contravenção ao disposto no n.º 1 do artigo 4.º sujeita a entidade empregadora a multa de 3000\$ a 30 000\$ por cada dia em que seja prestado e por trabalhador.

2 — A violação dos limites definidos no n.º 1 do artigo 5.º e do estabelecido no artigo 9.º sujeita a entidade empregadora a multa de 5000\$ a 50 000\$ por cada dia em que seja indevidamente prestado trabalho suplementar e por trabalhador e por cada dia de descanso compensatório não atribuído.

3 — O não cumprimento do disposto no artigo 10.º sujeita a entidade empregadora a multa de 10 000\$ a 100 000\$.

4 — O produto das multas reverte para o Fundo de Desemprego.

Artigo 12.º

Regimes especiais

1 — A aplicação do disposto no presente diploma aos sectores de actividade em que vigoram os regimes especiais de prestação de trabalho previstos nos n.ºs. 2 e 3 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, bem como ao trabalho prestado para assegurar o funcionamento dos turnos de serviço das farmácias de venda ao público, fica dependente de portaria que estabelecerá as necessárias adaptações e cuja publicação deve ter lugar até 31 de Março de 1984.

2 — O prazo de vigência da portaria a que se refere o número anterior não pode ser superior a um ano.

Decreto-Lei n.º 409/71

Artigo 1.º

Duração do trabalho para efeito do contrato de trabalho

2 — O regime definido no presente diploma é aplicável ao trabalho prestado às empresas concessionárias de serviço público e às empresas públicas, com as adaptações que nele vierem a ser introduzidas por decretos regulamentares, referendados pelo Ministro das Corporações e Previdência Social e pelos ministros competentes, mas não abrange as empresas públicas cujo pessoal, nos termos do respectivo estatuto legal, estiver sujeito a regime jurídico próprio.

3 — A aplicação aos contratos de trabalho portuário do regime jurídico contido no presente diploma deverá sofrer a adaptação exigida pelas características desses contratos que estiver fixada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

ANEXO VI

Mapas de horário de trabalho

Decreto-Lei n.º 409/71 (anexo VI)

Artigo 44.º

Afixação dos mapas

1 — Em todos os locais de trabalho abrangidos pelo presente diploma deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho elaborado pela entidade patronal de harmonia com as disposições legais e com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.

2 — *(Não se aplica à hotelaria.)*

Artigo 45.º

Indicações constantes dos mapas

1 — As entidades patronais indicarão também nos mapas de horário de trabalho o começo e o termo do período de funcionamento e o dia de encerramento semanal.

2 — Nos estabelecimentos que não tenham trabalhadores ao seu serviço serão afixados mapas contendo apenas as indicações referidas no número anterior.

Artigo 46.º

Elaboração dos mapas

1 — Uma cópia dos mapas de horário de trabalho será remetida pela entidade patronal à Inspeção-Geral do Trabalho com a antecedência mínima de oito dias relativamente à sua entrada em vigor.

2 — As condições e formalidades a observar na elaboração dos mapas de horário de trabalho e nas suas eventuais alterações serão estabelecidas por despacho do Ministro das Corporações e Previdência Social.

Artigo 47.º

Validade dos mapas

A validade dos mapas de horário de trabalho depende da sua conformidade com as disposições aplicáveis em matéria de duração de trabalho e do cumprimento das formalidades estabelecidas neste capítulo.

Despacho Normativo n.º 36/87

1 — Dos mapas de horário de trabalho a que se refere o capítulo IX do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, deverão constar:

- a) Firma ou denominação da entidade patronal, actividade exercida e local de trabalho;
- b) Começo e termo do período de funcionamento a que a entidade patronal estiver sujeita;
- c) Horas do início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;
- d) Dia de descanso semanal e dia ou meio dia de descanso semanal complementar, se os houver;
- e) Dia de encerramento ou de suspensão de laboração, salvo tratando-se de actividades isentas de obrigatoriedade de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana.

2 — Quando as indicações referidas no número anterior não forem comuns a todo o pessoal, deverão também constar dos mapas de horário de trabalho os nomes dos trabalhadores cujo regime e duração de trabalho se afastar do estabelecido para os restantes.

3 — Sempre que os horários de trabalho incluam turnos de pessoal diferente, deverão constar ainda dos respectivos mapas:

- a) Número de turnos e escala de rotação, se a houver;
- b) Horário e dias de descanso do pessoal de cada turno;
- c) Indicação dos turnos em que haja menores.

4 — A composição dos turnos, de harmonia com a respectiva escala, se a houver, será registada em livro próprio e fará parte integrante dos mapas de horário de trabalho.

5 — *(Não se aplica à hotelaria.)*

6 — A afixação dos mapas de horário de trabalho precede obrigatoriamente a sua entrada em vigor.

7 — As cópias dos mapas de horário de trabalho a que se refere o artigo 46.º do Decreto-Lei n.º 409/71,

de 27 de Setembro, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 65/87, de 6 de Fevereiro, serão remetidas, sob registo postal, ou apresentadas nas delegações ou subdelegações da Inspeção-Geral do Trabalho (IGT) da área do estabelecimento ou unidade equiparada a que o mapa disser respeito.

8 — Quando o considerarem conveniente, os serviços da IGT pedirão a justificação do regime de duração do trabalho constante dos mapas.

9 — As alterações dos mapas de horário de trabalho só terão validade se obedecerem às mesmas formalidades, salvo se respeitarem apenas à substituição ou aumento do pessoal e não houver modificações das horas de início, interrupção e termo do período normal de trabalho.

10.1 — Os mapas de horário de trabalho, bem como todas as suas alterações, não poderão entrar em vigor sem ser registados em livro próprio, fazendo o registo parte integrante dos mapas.

10.2 — Os livros referidos no número anterior serão organizados por forma a permitirem registar claramente as indicações exigidas e, designadamente, data de início de vigência do mapa ou alterações e motivo da substituição ou alteração do mapa.

11 — O original dos mapas de horário de trabalho será elaborado em papel azul de 25 linhas.

12 — É revogado o despacho ministerial de 20 de Dezembro de 1971, publicado no suplemento ao *Diário do Governo*, 1.ª série, n.º 298, de 22 de Dezembro de 1971.

ANEXO VII

Polivalência de funções

Decreto-Lei n.º 49 408 (anexo VII)

Artigo 22.º

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

ANEXO VIII

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

Decreto-Lei n.º 421/83 (anexo VIII)

Artigo 9.º

Descanso compensatório

1 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia

de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores 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 terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade empregadora.

5 — 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 terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2.

6 — 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 %.

ANEXO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Decreto-Lei n.º 874/76 (anexo IX)

Artigo 1.º

Âmbito, material e pessoal

O regime jurídico de férias, feriados e faltas definido pelo presente diploma é aplicável às relações de trabalho prestado pelo efeito de contrato individual de trabalho, com excepção das relações de trabalho rural, de serviço doméstico e de trabalho a bordo, as quais serão objecto de diplomas específicos.

Férias

Artigo 2.º

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 28.º

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expres-

samente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Artigo 3.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 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

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

Artigo 4.º

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando assim estiver estipulado em convenção de trabalho ou mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

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

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

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

Artigo 5.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Artigo 6.º

Retribuição durante as férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 do artigo 28.º não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Artigo 7.º

Cumulação de férias

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

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

3 — Terão direito a cumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

Artigo 8.º

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas e o disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, bene-

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

5 — Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

6 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Artigo 9.º

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número anterior.

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

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

Artigo 10.º

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Artigo 11.º

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

Artigo 12.º

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 8.º

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 do artigo 11.º

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Artigo 13.º

Violação do direito a férias

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

Artigo 14.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 a entidade patronal o autorizar a isso.

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

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

Artigo 15.º

Multas

1 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 25.º e 26.º do Decreto-Lei n.º 491/85 (*), de 26 de Novembro, no caso de inobservância de qualquer das normas do capítulo II, a entidade empregadora fica sujeita a multa de 5000\$ a 50000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — O produto das multas reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 181.º e seguintes do Código de Processo do Trabalho, as multas pela violação do disposto no presente diploma serão aplicadas na sentença proferida nas acções cíveis em que se provem tais violações, tendo a propositura da acção o efeito interruptivo previsto no n.º do artigo 184.º do mesmo Código.

Licença sem retribuição

Artigo 16.º

Termos e efeitos

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 17.º

Direito ao lugar

1 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

2 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento nos termos previstos para o contrato a prazo.

Feriados

Artigo 18.º

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

Artigo 19.º

Feriados facultativos

1 — Além dos feriados obrigatórios, apenas poderão ser observados: o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital, e a terça-feira de Carnaval.

2 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Artigo 20.º

Garantia da retribuição

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

Artigo 21.º

Valor das disposições ilegais

São nulas as disposições de contrato individual de trabalho ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, vigentes ou futuros, que estabeleçam feriados diferentes dos indicados nos artigos anteriores.

Faltas

Artigo 22.º

Definição

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

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

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

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

Artigo 23.º

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do artigo seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

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

Artigo 24.º

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

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

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

3 — São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais ou instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que disponham de forma diversa da estabelecida neste artigo.

Artigo 25.º

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Artigo 26.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 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 23.º, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Aos casos previstos na alínea e) do n.º 2 do artigo 23.º, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Artigo 27.º

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou os meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — 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 a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Artigo 28.º

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Disposições finais

Artigo 29.º

Cálculo do valor da retribuição horária

Para os efeitos do presente diploma, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e o n o período normal de trabalho semanal.

(*) Decreto-Lei n.º 491/85:

«Artigo 25.º

Mapa de férias

1 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e ser afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro, dele devendo constar o início e o termo dos períodos de férias de cada trabalhador.

2 — Constitui contra-ordenação, punida com coima de 5000\$ a 20 000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção, a falta de afixação do mapa de férias, bem como o seu incorrecto preenchimento.

Artigo 26.º

Encerramento para férias

Constitui contra-ordenação, punida com coima de 5000\$ a 20 000\$ por cada trabalhador por ele abrangido, o encerramento para férias sem prévia autorização da administração do trabalho.»

ANEXO X

Suspensão do contrato de trabalho

Decreto-Lei n.º 398/83 (anexo x)

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente diploma contém o regime jurídico da suspensão do contrato de trabalho por motivos respeitantes ao trabalhador ou à entidade empregadora, bem como da redução temporária dos períodos normais de trabalho.

2 — O regime previsto aplica-se tanto nas empresas do sector público como nas do sector privado.

Artigo 2.º

Efeitos da redução ou 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 de trabalho.

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

3 — Durante a redução ou suspensão não se interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos gerais.

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante ao trabalhador

Artigo 3.º

Causas e consequências da suspensão

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 expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — O contrato 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 4.º

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Redução do período normal de trabalho ou suspensão do contrato por motivo respeitante à entidade empregadora.

Artigo 5.º

Redução ou suspensão

1 — As entidades empregadoras poderão reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho desde que, por razões conjunturais de mercado, motivos económicos ou tecnológicos e catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

2 — A redução a que se refere o número anterior pode assumir as seguintes formas:

- a) Interrupção da actividade por um ou mais períodos normais de trabalho, diário ou semanal, podendo abranger, rotativamente, diferentes grupos de trabalhadores;
- b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

3 — A suspensão só pode ter lugar quando a redução dos períodos normais de trabalho se mostre inadequada ou insuficiente para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

Artigo 6.º

Direitos dos trabalhadores

1 — Durante o período de redução ou suspensão constituem direitos dos trabalhadores:

- a) Auferir retribuição mensal não inferior ao salário mínimo nacional garantido por lei ao sector, com ressalva do disposto no n.º 2;
- b) Manter todas as regalias sociais e as prestações da segurança social, calculadas na base da sua remuneração normal, sem prejuízo do disposto no n.º 3;
- c) Exercer actividade remunerada fora da empresa.

2 — Nos casos em que a remuneração seja inferior ao salário mínimo nacional garantido por lei para o sector, o trabalhador mantém o direito à remuneração mensal que auferia em regime de prestação normal de trabalho.

3 — Em caso de doença, o trabalhador cujo contrato esteja suspenso mantém o direito à compensação salarial, nos termos do artigo 12.º, não lhe sendo atribuível o respectivo subsídio pecuniário da segurança social e cessando o que, porventura, lhe esteja a ser concedido.

Artigo 7.º

Obrigações dos trabalhadores

1 — Durante o período de redução ou suspensão, constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Pagar, mediante desconto, contribuições para a segurança social com base na retribuição efectivamente auferida, seja a título de remuneração por trabalho prestado, seja a título de compensação salarial;
- b) Comunicar à empresa, no prazo máximo de cinco dias, o exercício do direito previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo anterior, para efeitos de eventual redução na compensação salarial, por aplicação do disposto no artigo 12.º;
- c) Frequentar cursos adequados de formação profissional, desde que tal faculdade lhe seja oferecida pela entidade empregadora ou pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional.

2 — O incumprimento injustificado do disposto na alínea b) do número anterior determina a perda do direito à compensação salarial, a reposição do que lhe tiver sido pago a este título e constitui infracção disciplinar grave.

3 — Nos casos de recusa de frequência dos cursos referidos na alínea c) do n.º 1, o Ministério do Trabalho e Segurança Social, por sua iniciativa ou a requerimento da entidade empregadora, pode determinar a perda do direito à compensação salarial.

Artigo 8.º

Férias

1 — Para efeitos do direito a férias, o tempo de redução ou suspensão conta-se como direito efectivamente prestado em condições normais de trabalho.

2 — A redução ou suspensão não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o trabalhador direito ao subsídio de férias que lhe seria devido em condições normais de trabalho.

Artigo 9.º

Subsídio de Natal

Nos casos em que o trabalhador tenha direito a subsídio de Natal, este será calculado com base na retribuição efectivamente auferida no momento do seu vencimento, seja a título de remuneração por trabalho prestado, seja a título de compensação salarial.

Artigo 10.º

Obrigações da entidade empregadora

1 — Durante o período de redução ou suspensão, a entidade empregadora fica obrigada a:

- a) Efectuar pontualmente o pagamento da compensação salarial devida nos termos do presente diploma;
- b) Efectuar pontualmente o pagamento das contribuições para a Segurança Social referentes à retribuição efectivamente auferida pelo trabalhador;

- c) Não proceder à distribuição de lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- d) Não aumentar as remunerações dos membros dos corpos sociais enquanto se verifique a participação financeira da Segurança Social na compensação salarial concedida aos trabalhadores.

2 — A entidade empregadora não pode admitir novos trabalhadores ou renovar contratos para o preenchimento de postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados por trabalhadores em regime de redução ou suspensão.

Artigo 11.º

Representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores

1 — Os representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores em efectividade de funções à data da redução ou suspensão têm preferência na manutenção das condições normais de trabalho dentro da mesma unidade orgânica ou funcional e categoria profissional, salvo diferente regime estabelecido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho de natureza convencional.

2 — A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho relativas a trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não prejudicam o direito ao exercício normal dessas funções no interior da empresa.

Artigo 12.º

Compensação salarial

1 — Durante o tempo de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a receber uma compensação salarial quando e na medida em que tal se torne necessário para lhe assegurar uma retribuição mensal equivalente a dois terços da sua remuneração normal ilíquida ou à retribuição mínima prevista no artigo 6.º

2 — A compensação salarial, por si ou conjuntamente com a remuneração de trabalho prestado na empresa ou fora dela, não poderá implicar uma retribuição mensal superior ao triplo salário mínimo nacional garantido por lei para o sector.

Artigo 13.º

Compensação financeira

1 — A compensação salarial devida a cada trabalhador será suportada, em partes iguais, pela entidade empregadora e pelo Gabinete de Gestão do Fundo de Desemprego.

2 — Quando razões ponderosas o justificarem, poderá ser reduzida ou anulada a comparticipação do Gabinete de Gestão do Fundo de Desemprego, aumentando correspondentemente a parte a suportar pela entidade empregadora.

3 — O Gabinete de Gestão do Fundo de Desemprego entregará a parte que lhe compete à entidade empregadora, de modo que esta possa pagar pontualmente a compensação salarial.

Artigo 14.º

Comunicações

1 — A entidade empregadora deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, caso a sua existência seja conhecida, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, fazendo acompanhar a comunicação dos seguintes elementos:

- a) Descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos;
- b) Quadro de pessoal, discriminado por secções;
- c) Indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a abranger;
- d) Indicação do numero de trabalhadores a abranger pelas medidas de redução e de suspensão, bem como das categorias profissionais abrangidas;
- e) Indicação do prazo de aplicação das medidas.

2 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, a entidade empregadora comunicará, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de sete dias úteis contados da data da expedição daquela comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante as medidas abranjam até 20 ou mais trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora enviará à comissão nele designada os documentos referidos no n.º 1.

Artigo 15.º

Processo de consultas e decisão

1 — Nos 10 dias contados da data da comunicação prevista nos n.ºs 1 e 3 do artigo anterior tem lugar uma fase de informações e negociação entre a entidade empregadora e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e duração das medidas a adoptar.

2 — Das reuniões de negociação será lavrada acta contendo a matéria acordada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

3 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 15 dias sobre a data da comunicação referida nos n.ºs 1 e 3 do artigo anterior, a entidade empregadora comunicará, por escrito, a cada trabalhador a medida que decidiu aplicar, com menção expressa do motivo e da data de início e termo da sua aplicação.

4 — Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior a entidade empregadora deve remeter à estrutura representativa dos trabalhadores e aos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área das relações colectivas do trabalho a acta a que se refere o n.º 2 do presente artigo, bem como relação de que conste o nome dos trabalhadores, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante

a segurança social, profissão, categoria e retribuição, e ainda a medida individualmente adoptada, com indicação da data de início e termo de aplicação.

5 — Na falta da acta a que se refere o n.º 2 do presente artigo, a entidade empregadora, para os efeitos do referido no número anterior, enviará documento em que justifique aquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

Artigo 16.º

Vigência

1 — A redução ou suspensão determinada por razões conjunturais de mercado, por motivos económicos ou tecnológicos, terá uma duração previamente definida, não podendo, porém, ser superior a seis meses.

2 — Em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afectado gravemente a actividade normal da empresa, o prazo referido no número anterior poderá ter a duração máxima de um ano.

3 — Os prazos referidos nos números anteriores poderão ser prorrogados até ao máximo de seis meses, desde que, comunicada a intenção de prorrogação por escrito e de forma fundamentada à estrutura representativa dos trabalhadores, esta se não oponha, igualmente por escrito, dentro de sete dias úteis seguintes, ou, quando o trabalhador abrangido pela prorrogação manifeste, por escrito, o seu acordo.

4 — A data de início da aplicação da redução ou suspensão não poderá verificar-se antes de decorridos 15 dias sobre a data da comunicação a que se refere o n.º 3 do artigo anterior, salvo se se verificar impedimento imediato à prestação normal de trabalho, que seja conhecido pelo trabalhador, caso em que o início da medida poderá ser imediato.

5 — Terminado o período de redução ou suspensão, são restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho.

Artigo 17.º

Fiscalização

1 — Durante a redução ou suspensão, os serviços da Inspecção-Geral do Trabalho, por iniciativa própria ou a requerimento de qualquer dos interessados, deverão pôr termo à aplicação do regime, relativamente a todos ou alguns dos trabalhadores, nos seguintes casos:

- a) Não verificação dos motivos invocados, quando não tenha havido o acordo mencionado nos n.ºs 1 e 3 do artigo 15.º;
- b) Falta das comunicações ou recusa de participação no processo negocial por parte da entidade empregadora;
- c) Falta de pagamento pontual da compensação salarial devida aos trabalhadores;
- d) Admissão de trabalhadores para funções susceptíveis de serem desempenhadas por trabalhadores em regime de redução ou suspensão da prestação de trabalho.

2 — A decisão que ponha termo à aplicação das medidas deverá indicar os trabalhadores a que se aplica.

3 — São restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho a partir do momento em que a entidade empregadora seja notificada da decisão que põe termo à aplicação do regime de redução ou suspensão.

Artigo 18.º

Declaração da empresa em situação económica difícil

O regime da redução ou suspensão previsto neste capítulo aplica-se aos casos em que essas medidas sejam determinadas na sequência da declaração da empresa em situação económica difícil, nos termos do Decreto-Lei n.º 353-H/77, de 29 de Agosto.

Disposições finais

Artigo 19.º

Remuneração normal

Para efeitos do presente diploma, considera-se remuneração normal a que é constituída pelo salário base, pelas diuturnidades e por todas as prestações certas e regulares inerentes à prestação de trabalho.

Artigo 20.º

Financiamento

Revogado pelo artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 210/92 (*), de 2 de Outubro.

Artigo 21.º

Sanções

1 — Em caso de violação do disposto nas alíneas a) e c) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 10.º, bem como das obrigações fixadas nos artigos 14.º, 15.º e 16.º ou no acordo a que se refere o n.º 1 do artigo 15.º, a entidade empregadora incorre em multa, que pode variar entre 50 000\$ e 5 000 000\$, a aplicar pela Inspecção do Trabalho, revertendo o respectivo montante para a segurança social.

2 — A aplicação ou o pagamento da multa não dispensa a entidade contraventora do cumprimento das obrigações decorrentes das disposições violadas, nomeadamente o restabelecimento da prestação de trabalho nos casos previstos no artigo 17.º

(*) Decreto-Lei n.º 210/92 (Decreto-Lei n.º 398/83):

«Artigo 2.º

Efeitos da redução ou 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 de trabalho.

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

3 — Durante a redução ou suspensão não se interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos gerais.»

ANEXO XI

Da retribuição

Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (anexo xi)

Da retribuição

Artigo 82.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 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras 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 da entidade patronal ao trabalhador.

Artigo 83.º

Modalidades de retribuição

A retribuição pode ser certa, variável ou mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

Artigo 84.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 tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito 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 far-se-á segundo o disposto nas convenções colectivas ou nas portarias de regulamentação de trabalho e, na sua falta, segundo o prudente arbítrio do julgador.

Artigo 85.º

Retribuição mista

1 — À medida que lhes for sendo possível estabelecer, para além do simples rendimento do trabalho, bases satisfatórias para a definição de produtividade, procurarão as entidades patronais orientar a retribuição dos seus trabalhadores no sentido de incentivar a elevação de tais níveis.

2 — As bases referidas no número anterior terão em conta os elementos que contribuam para a valorização do trabalhador, compreendendo, designadamente, as qualidades pessoais com reflexo na comunidade empresarial.

3 — Para os efeitos do disposto no n.º 1 deverá a retribuição consistir numa parcela fixa e noutra variável, com o nível de produtividade determinado a partir das respectivas bases de apreciação.

Artigo 86.º

Remuneração de trabalho extraordinário

Não se considera retribuição a remuneração por trabalho extraordinário, salvo quando se deva entender que integra a retribuição do trabalhador.

Artigo 87.º

Ajudas de custo e outros abonos

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 ou novas instalações, feitas em serviço da entidade patronal, salvo quando, sendo tais deslocações frequentes, essas importâncias, na parte que excedam as respectivas despesas normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da remuneração ao trabalhador.

Artigo 88.º

Gratificações

1 — Não se consideram retribuição as gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador.

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 remuneração daquele.

Artigo 89.º

Participação nos lucros

Não se considera retribuição a participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista adequada ao seu trabalho.

Artigo 90.º

Fixação judicial da retribuição

1 — Compete ao julgador fixar a retribuição quando as partes o não fizeram e ela não resulte das normas aplicáveis ao contrato.

2 — Compete ainda ao julgador resolver as dúvidas que se suscitarem na qualificação como retribuição das prestações recebidas da entidade patronal pelo trabalhador.

Artigo 91.º

Forma do cumprimento

1 — A retribuição deve ser satisfeita ou em dinheiro ou parcialmente em prestações de outra natureza.

2 — As prestações não pecuniárias referidas no número anterior devem destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou de sua família e para nenhum efeito poderá ser-lhes atribuído valor superior ao corrente na região.

3 — A parte da retribuição satisfeita em prestações não pecuniárias não pode exceder a parte paga em dinheiro, salvo se outra coisa for estabelecida em convenção colectiva ou autorizada pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, ouvido o trabalhador.

4 — A entidade patronal pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição são suportadas pela entidade patronal;
- c) O documento referido no artigo 49.º deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

Artigo 92.º

Lugar do cumprimento

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

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

3 — É proibido satisfazer a retribuição em estabelecimentos de venda de bebidas alcoólicas ou em casas de jogo, salvo tratando-se de pessoas que trabalham nesses estabelecimentos.

Artigo 93.º

Tempo do cumprimento

1 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos e iguais, que, salva estipulação ou usos diversos, serão 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.

Artigo 94.º

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias

relativas a trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Artigo 95.º

Compensações e descontos

1 — A entidade patronal 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 previdência ou de outras entidades, ordenadas por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada a entidade patronal;
- b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade patronal, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) Às multas a que se refere o n.º 1, alínea c), do artigo 27.º (*).
- d) Às amortizações e juros de empréstimos concedidos pela entidade patronal aos trabalhadores para construção, beneficiação ou aquisição de casas a estes destinadas precedendo autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência;
- e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitado pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pela entidade patronal por conta do trabalhador, consentidas por este e segundo esquema aprovado pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência;
- f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Os descontos referidos nas alíneas b), c), e) e f) do número anterior não podem exceder no seu conjunto um sexto da retribuição.

Artigo 96.º

Cooperativas de consumo

Os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, poderão, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no n.º 3 do artigo anterior, segundo esquema aprovado pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

Artigo 97.º

Insusceptibilidade de cessão

O trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos a retribuições, na medida em que estas sejam impenhoráveis.

(*) Artigo 27.º, n.º 1, alínea c) — multa.

ANEXO XII

Trabalho de menores

Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (anexo XII)

Do trabalho de menores

Artigo 121.º

Princípio geral

1 — A entidade empregadora deve proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial qualquer risco para a sua segurança, saúde e educação e evitando qualquer dano ao seu desenvolvimento físico, mental e moral.

2 — O Estado deve proporcionar aos menores que concluam a escolaridade obrigatória a formação profissional adequada à sua preparação para a vida activa.

3 — A entidade empregadora deve assegurar a formação profissional dos trabalhadores menores ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

4 — A entidade empregadora deve assegurar a inscrição dos trabalhadores menores ao seu serviço no regime geral da segurança social, nos termos da respectiva legislação.

5 — A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à protecção da saúde, educação e formação dos trabalhadores menores.

Artigo 122.º

Idade mínima e escolaridade obrigatória

1 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é fixada:

- a) Em 16 anos, a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que devam concluir a escolaridade obrigatória com a duração de nove anos os primeiros alunos a quem essa duração for aplicada;
- b) Em 15 anos, até à data referida na alínea anterior.

2 — Os menores com idade compreendida entre os 14 anos e a idade mínima de admissão que tenham concluído a escolaridade obrigatória podem prestar trabalhos leves, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico e mental, em actividades e condições a determinar por portaria do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ouvido o Conselho Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho.

3 — Os menores que tenham completado a idade mínima de admissão e não tenham concluído a escolaridade obrigatória só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequentem estabelecimento de ensino ou estejam abrangidos por modalidade especial de edu-

cação escolar ou por programa de aprendizagem ou de formação profissional que confira um grau de equivalência escolar obrigatória;

- b) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar ou a participação nos programas de formação profissional;
- c) Haja autorização escrita dos seus representantes legais, ainda que tenham completado 16 anos de idade.

Artigo 123.º

Admissão ao trabalho

1 — Só podem ser admitidos a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, os menores que tenham completado a idade mínima de admissão, tenham concluído a escolaridade obrigatória e disponham de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho, nos termos dos artigos seguintes.

2 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que não tenha completado 16 anos de idade, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

3 — O contrato celebrado directamente com o menor que não tenha completado 16 anos de idade só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

4 — A oposição a que se refere o n.º 2, bem como a revogação da autorização exigida no número anterior, podem ser declaradas a todo o tempo tornando-se eficazes decorridos 30 dias, com aplicação do disposto no n.º 1 do artigo 15.º (*).

5 — Na declaração de oposição ou revogação da autorização, o representante legal pode reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, demonstrando que tal é necessário à frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

6 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição escrita dos seus representantes legais.

Artigo 124.º

Garantias de protecção na saúde e educação

1 — Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições específicas sobre exames médicos, os empregadores devem submeter os trabalhadores menores a:

- a) Exame médico que certifique a capacidade física e psíquica adequadas ao exercício das funções, a realizar até 15 dias após a admissão, sempre que a duração provável da prestação de trabalho se mantenha para além de três meses;
- b) Exame médico anual, por forma a prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

2 — A entidade empregadora deve guardar em condições de sigilo e ter à disposição das entidades fiscalizadoras os documentos de que constem a data e os resultados dos exames médicos.

3 — Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, mental ou moral dos menores serão proibidos ou condicionados por portaria do Ministério do Emprego e da Segurança Social, ouvido o Conselho Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho.

4 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

5 — A participação de menores em espectáculos e actividades artísticas será regulada em diploma específico.

Artigo 125.º

Direitos especiais dos menores

1 — São, em especial, assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmem grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for susceptível de causar prejuízo grave à entidade empregadora, e sem prejuízo dos direitos inerentes ao estatuto do trabalhador-estudante;
- b) Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial relativamente aos menores na situação a que se refere a alínea a) do n.º 3 do artigo 122.º, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal de trabalho num número de horas que, somado à duração escolar ou de formação, perfaz quarenta horas semanais.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior pode ser concedida ao menor, pelo período de um ano, renovável, havendo aproveitamento, uma bolsa para compensação da perda de remuneração, tendo em conta o rendimento do agregado familiar e a remuneração perdida, nos termos e condições a definir por despacho do Ministro do Emprego e da Segurança Social.

(*):

«Artigo 15.º

Efeitos da invalidade do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução ou, se durante a acção continuar a ser executado, até à data do trânsito em julgado da decisão judicial.»

ANEXO XIII

Trabalhadores-estudantes

Lei n.º 26/81 (anexo XIII)

Artigo 2.º

Qualificação de trabalhador-estudante

1 — Para os efeitos do presente diploma, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço de uma entidade empregadora pública ou privada que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Não perdem o estatuto de trabalhador-estudante aqueles que, estando por ele abrangidos, sejam entretanto colocados na situação de desemprego involuntário.

Artigo 3.º

Facilidades para frequência de aulas

1 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência de aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuições ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 deste artigo poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e seis horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho de trinta e seis horas a trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas.

Artigo 4.º

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo anterior sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Artigo 5.º

Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 do artigo 3.º podem ser suspensos até final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista no artigo 3.º, n.ºs 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 do artigo 10.º do presente diploma.

Artigo 6.º

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — As entidades empregadoras podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Artigo 7.º

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com os planos de férias da entidade empregadora.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

Artigo 8.º

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados

por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Artigo 9.º

Isonções e regalias nos estabelecimentos de ensino

1 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um número mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino por falta de aproveitamento.

2 — Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número mínimo de aulas por disciplina ou cadeira.

Artigo 10.º

Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste diploma, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto à entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim do período, e o aproveitamento escolar, em cada ano;
- b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste diploma deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

Artigo 11.º

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no artigo 3.º do presente diploma se revelar, manifesta e comprovativamente, comprometedor do funcionamento normal da entidade empregadora, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

ANEXO XIV

Trabalho de mulheres

Lei n.º 4/84 (anexo XIV)

Artigo 2.º

Igualdade dos pais

1 —

2 — Os pais são iguais em direitos e deveres quanto à manutenção e educação dos filhos.

Protecção ao trabalho

Artigo 8.º

Âmbito de aplicação

O disposto no presente capítulo aplica-se aos trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, incluindo os trabalhadores agrícolas e do serviço doméstico, bem como os trabalhadores da administração pública central, regional e local, dos institutos públicos, dos serviços públicos com autonomia administrativa e financeira e das demais pessoas colectivas de direito público, qualquer que seja o vínculo.

Artigo 9.º

Direito da mulher à dispensa de trabalho

1 — As mulheres abrangidas pelo disposto no presente capítulo têm direito a uma licença por maternidade de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai.

3 — Em caso de situações de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto.

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

5 — O período de licença a seguir ao parto de nado-morto, ou aborto, terá a duração mínima de 10 dias e máxima de 30, graduada de acordo com prescrição médica, devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe.

Artigo 10.º

Direito do pai a dispensa de trabalho

1 — Se no decurso da licença a seguir ao parto ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito e não inferior a 10 dias.

2 — A morte da mãe não trabalhadora durante os 90 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos do número anterior, com as necessárias adaptações.

Artigo 11.º

Adopção

Após a declaração para efeitos de adopção de menor de 3 anos feita nos termos do artigo 1.º do Decreto-Lei

n.º 274/80, de 13 de Agosto, o trabalhador ou a trabalhadora que pretende adoptar tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias para acompanhamento da criança.

Artigo 12.º

Dispensas para consultas e amamentação

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

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano.

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

Artigo 13.º

Faltas para assistência a menores doentes

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

Artigo 14.º

Licença especial para assistência a filhos

1 — O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho.

2 — O exercício do direito referido no número anterior depende de pré-aviso dirigido àquela entidade patronal até um mês do início do período de faltas, não podendo o período referido no número anterior ser interrompido.

Artigo 15.º

Trabalho em tempo parcial ou horário flexível

Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar.

Artigo 16.º

Trabalhos proibidos ou condicionados

A lei definirá os trabalhos proibidos ou condicionados que impliquem riscos efectivos ou potenciais para a função genética da mulher ou do homem, em função do estado dos conhecimentos científicos e técnicos.

Artigo 17.º

Tarefas desaconselháveis

1 — Durante a gravidez e até três meses após o parto a trabalhadora tem o direito de não desempenhar tarefas

cl clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis.

2 — Durante o período de comprovada amamentação e até um ano a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno.

3 — Os competentes serviços centrais do sector de saúde publicarão e sujeitarão a revisão periódica a lista de produtos perigosos ou tóxicos, bem como as condições ambientais nocivas para a saúde referidas no número anterior.

4 — A trabalhadora grávida é dispensada do cumprimento de obrigações legais e deveres funcionais que impliquem risco para o nascituro.

Artigo 18.º

Regime das faltas e das dispensas

As faltas ao trabalho previstas nos artigos 9.º, 10.º, 11.º e 13.º não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas, para todos os efeitos, como prestação efectiva do trabalho, salvo quanto à remuneração.

Disposições finais

Artigo 23.º

Outros casos de assistência à família

Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 15 dias por ano, quando se trate de prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ao cônjuge, ascendentes, descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta.

Artigo 25.º

Salvaguarda de disposições contratuais mais favoráveis

O disposto na presente lei não prejudica os direitos emergentes de disposições mais favoráveis constantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Decreto-Lei n.º 136/85

Protecção da maternidade e da paternidade

Âmbito de aplicação

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação pessoal

O presente diploma regulamenta a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na parte em que é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, incluindo os trabalhadores agrícolas e do serviço doméstico, independentemente do desempenho de funções em regime de tempo completo ou parcial por tempo indeterminado.

Protecção do trabalho

Artigo 2.º

Licença por maternidade ou paternidade

1 — Para efeitos de gozo de licença por maternidade antes do parto, nos termos previstos na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, deve a trabalhadora apresentar atestado médico que confirme a conveniência do gozo de parte da licença antes do parto e indique a data prevista para este.

2 — A possibilidade prevista no n.º 2 do artigo 9.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, poderá ser utilizada nos casos em que, comprovadamente, a mãe viesse frequentando, antes do parto, cursos ou estágios de formação que possam ser afectados por ausência prolongada.

3 — Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 9.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e no número anterior, a mãe gozará obrigatoriamente 30 dias de licença por maternidade a seguir ao parto, podendo o restante período ser gozado pelo pai.

Artigo 3.º

Licença por adopção

1 — O direito previsto no artigo 11.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, só poderá ser exercido nos 60 dias imediatamente posteriores à data em que o trabalhador tome a criança a seu cargo.

2 — Nos casos de adopção por casal, apenas é reconhecido o direito à licença no caso de ambos os cônjuges terem actividade profissional.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá exigir ao trabalhador que invoque o direito a faltar, se for caso disso, a apresentação de declaração da entidade empregadora do cônjuge comprovativa do não exercício, por este, do mesmo direito.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, a morte do trabalhador durante o gozo da licença dos 60 dias imediatamente posteriores à tomada a cargo da criança confere ao cônjuge o direito à dispensa de trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a 10 dias.

Artigo 4.º

Efeitos das licenças nas férias

O exercício do direito a licença por maternidade, paternidade ou por adopção suspende o gozo de férias, devendo os restantes dias de férias ser gozados após o termo da licença, mesmo que tal se verifique no ano civil seguinte.

Artigo 5.º

Efeitos das licenças em estágios e cursos de formação

O exercício do direito à licença por maternidade, paternidade ou por adopção não prejudica o tempo de estágios, internamentos ou cursos de formação já realizados ou frequentados, sem prejuízo do cumprimento pelos trabalhadores do tempo em falta para completar os estágios, internatos ou cursos de formação.

Artigo 6.º

Dispensas para consultas

1 — As trabalhadoras grávidas devem, sempre que possível, obter as consultas pré-natais fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2 — Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento normal da empresa, pode ser exigida à trabalhadora a apresentação de documento comprovativo dessa circunstância e da realização da consulta ou declaração, sob compromisso de honra, dos mesmos factos.

Artigo 7.º

Dispensas para amamentação

1 — A dispensa para amamentação a que se referem os n.ºs 2 e 3 do artigo 12.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, será gozada em dois períodos distintos, com duração máxima de uma hora cada um, salvo acordo entre a trabalhadora e a entidade empregadora que estabeleça diferentemente.

2 — Para o exercício do direito a ser dispensada para amamentação a trabalhadora deverá apresentar à entidade empregadora declaração, sob compromisso de honra, de que amamenta o filho.

Artigo 8.º

Justificação de faltas para assistência a menores doentes e à família

1 — Nos casos de faltas ao trabalho previstas nos artigos 13.º, n.º 1, e 23.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, a entidade empregadora pode exigir ao trabalhador prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência a prestar, bem como, tratando-se de filho, de que o outro progenitor tem actividade profissional, e ainda, se for caso disso, apresentação de declaração da entidade empregadora do outro progenitor ou pessoa com a criança ou familiar a cargo ou à sua guarda comprovativa do não exercício por estes do mesmo direito.

2 — Em caso de hospitalização de filho, adoptado ou enteado menor de 10 anos, a justificação das faltas será feita, quando exigida, mediante declaração de internamento passada pelo respectivo estabelecimento hospitalar e assinada pelo responsável clínico.

Artigo 9.º

Regime das faltas, licenças e dispensas

As licenças, dispensas e faltas previstas nos artigos 9.º, 10.º, 13.º e 23.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas, para todos os efeitos, como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à remuneração.

Artigo 10.º

Normas aplicáveis

1 — Nos casos de faltas ao trabalho previstas na Lei n.º 4/84, e nos aspectos não regulados nessa lei nem no presente diploma, é aplicável o regime de faltas definido na lei geral.

2 — Os direitos a licenças, a dispensas ou a faltas previstos nos artigos 9.º a 13.º e 23.º da Lei n.º 4/84

e no presente diploma não são cumuláveis com outros direitos similares consagrados na lei.

Artigo 11.º

Licença especial para assistência a filhos

1 — O direito à licença especial para assistência a filhos, consagrado no artigo 14.º, n.º 1, da Lei n.º 4/84, é reconhecido a todos os trabalhadores que tenham a seu cargo filhos, adoptandos ou adoptados menores de 3 anos.

2 — Nos casos de exercício do direito para acompanhamento de adoptando ou adoptado, a licença especial terá o seu início necessariamente no termo da licença prevista no artigo 11.º da Lei n.º 4/84.

3 — Os trabalhadores só gozam do direito referido nos números anteriores quando ambos os pais, candidatos a adoptantes ou adoptantes tiverem actividade profissional e os filhos, adoptandos ou adoptados integrem os respectivos agregados familiares.

4 — Nas situações previstas no artigo 4.º do presente diploma, a licença especial iniciar-se-á imediatamente após o termo do gozo das férias.

Artigo 12.º

Exercício do direito à licença especial

1 — O direito à licença especial para assistência a filhos pode ser exercido por um só dos progenitores, candidatos a adoptantes ou adoptantes, ou por ambos, em períodos sucessivos.

2 — O exercício do direito referido no número anterior depende de pré-aviso dirigido, por escrito, à entidade empregadora até um mês antes do início da licença especial e com indicação do termo, se for caso disso.

3 — O pré-aviso referido no n.º 2 será sempre, obrigatoriamente, acompanhado de declaração, sob compromisso de honra, de que nenhuma outra pessoa exerce ao mesmo tempo direito consagrado no presente diploma relativamente à mesma criança e de que esta integra o agregado familiar do trabalhador.

4 — O pré-aviso para gozo de licença especial pode ser feito para o período máximo de dois anos ou por períodos de duração nunca inferior a seis meses, prorrogáveis até àquele limite.

5 — Na falta de indicação expressa do termo da licença especial, presume-se, sem admissão de prova em contrário, que o pré-aviso é feito para o período máximo admitido.

6 — O trabalhador deve comunicar à entidade empregadora, por escrito e com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao termo do período da licença concedida, a sua intenção de regressar ao trabalho, excepto se o prazo de duração já não for prorrogável.

7 — Na falta da comunicação referida no número anterior, considera-se a licença automaticamente prorrogada por igual período até ao limite máximo de dois anos.

8 — A duração do período de licença especial pode ser encurtada por falecimento da criança, a qualquer momento, mediante comunicação escrita à entidade patronal, retomando o trabalhador o seu lugar na empresa logo que se verifiquem as circunstâncias previstas no n.º 2 do artigo 15.º do presente diploma.

9 — A licença especial não pode ser interrompida por conveniência da entidade empregadora.

Artigo 13.º

Incompatibilidade

1 — Na situação da licença especial prevista nos artigos anteriores o trabalhador não pode exercer qualquer actividade incompatível com o fim para que a licença é concedida.

2 — Presume-se incompatível para efeitos do número anterior, sem admissão de prova em contrário, qualquer forma de prestação de trabalho subordinado ou de prestação continuada de serviços fora da residência da família.

Artigo 14.º

Efeitos da licença especial

1 — A licença especial, concedida nos termos do presente diploma, suspende os direitos, deveres e garantias das partes da relação de trabalho, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente o direito a qualquer remuneração.

2 — O período de licença não contará para efeitos de diuturnidades, antiguidade e promoção, bem como para a constituição de outros direitos cuja aquisição depende da efectividade de serviço.

3 — O gozo da licença especial não prejudica a atribuição dos benefícios de assistência médica e medicamentos a que houvesse direito anteriormente.

4 — A interrupção não prejudica a aplicação do regime jurídico da cessação do contrato de trabalho.

Artigo 15.º

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o período de licença especial, ficam restabelecidos todos os direitos e deveres emergentes da relação de trabalho.

2 — No caso de antecipação do termo da interrupção da prestação de trabalho prevista no artigo 12.º, n.º 8, a entidade empregadora é obrigada a atribuir ao trabalhador a primeira vaga que ocorrer na empresa, na mesma profissão e categoria.

Artigo 16.º

Substituição do trabalhador

Para substituição do trabalhador que exerça o direito à licença especial a entidade empregadora pode contratar outro trabalhador pelo prazo respectivo.

Artigo 17.º

Trabalho a meio tempo

1 — Sem prejuízo de outras modalidades que sejam acordadas entre os trabalhadores e as entidades empregadoras, o trabalho a tempo parcial referido no artigo 15.º da Lei n.º 4/84, terá a duração de metade do horário normal de trabalho e poderá ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou três vezes por semana, conforme houver sido requerido.

2 — Não são abrangidos pela faculdade prevista neste artigo os trabalhadores com cargos ou funções de direcção ou chefia.

Artigo 18.º

Titulares do direito

1 — Os trabalhadores têm direito a prestar trabalho a tempo parcial para acompanhamento dos filhos, adoptando ou adoptados a seu cargo que tenham idade inferior a 12 anos ou que sejam deficientes e se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio.

2 — Salvo acordo das partes, a prestação do trabalho em tempo parcial terá a duração mínima de seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo de três anos.

Artigo 19.º

Exercício do direito

1 — O requerimento de prestação de trabalho em tempo parcial será apresentado, por escrito, à entidade empregadora, com antecedência de um mês, com indicação do período durante o qual é pretendida essa duração do trabalho e da repartição da mesma pelos dias da semana.

2 — A prestação de trabalho em tempo parcial dependerá de decisão escrita da entidade empregadora, a qual só poderá ser de indeferimento desde que fundamentada em razões expressas e explícitas de funcionamento da empresa e de impossibilidade de substituição do trabalhador, quando este seja indispensável.

3 — A decisão da entidade empregadora será obrigatoriamente proferida até 20 dias após a apresentação do requerimento, nos seus precisos termos.

Artigo 20.º

Efeitos na antiguidade e retribuição

1 — A prestação de trabalho em tempo parcial contará, proporcionalmente, para todos os efeitos de contagem de antiguidade e decorrentes desta, bem como para efeitos de remuneração, incluindo a retribuição de base efectiva e demais prestações pecuniárias retributivas.

2 — O trabalho em tempo parcial não confere direito a subsídio de refeição ou de alimentação quando seja prestado apenas numa parte do dia, de manhã ou de tarde.

Artigo 21.º

Incompatibilidade

1 — Durante o período de prestação do trabalho em tempo parcial, nos termos dos artigos anteriores, o tra-

balhador não pode exercer qualquer actividade incompatível com o fim para que aquela duração de trabalho foi requerida.

2 — Presume-se incompatível para efeitos do número anterior, sem admissão de prova em contrário, qualquer forma de prestação de trabalho subordinado ou de prestação continuada de serviços fora da residência da família.

Artigo 22.º

Regresso à duração normal de trabalho

1 — O regime de prestação de trabalho em tempo parcial cessa no termo do período constante do requerimento do trabalhador, devendo ser retomada a prestação de trabalho em tempo completo.

2 — A prorrogação deste período até ao limite de três anos ou até ao que for estabelecido por acordo das partes, depende de requerimento do trabalhador observando-se o disposto no artigo 19.º

Artigo 23.º

Substituição do trabalhador

Para substituição do trabalhador que preste trabalho em tempo parcial, nos termos do presente diploma, a entidade empregadora pode contratar outro trabalhador pelo prazo respectivo.

Artigo 24.º

Jornada contínua

1 — Os trabalhadores com filhos, adoptandos ou adoptados a cargo que tenham idade inferior a 12 anos ou que sejam deficientes e que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, têm direito a requerer a prestação de trabalho em regime de jornada contínua, para melhor acompanhamento daqueles.

2 — Entende-se por jornada contínua a prestação de trabalho, em cada dia, pelo período da respectiva duração, com o intervalo máximo de meia hora para pausa e alimentação.

Artigo 25.º

Exercício do direito

1 — A prestação de trabalho em regime de jornada contínua, prevista no presente diploma, depende de requerimento do trabalhador e de deferimento da entidade empregadora.

2 — O processo definido nos artigos 19.º e 22.º é aplicável aos casos de prestação de trabalho em regime de jornada contínua e aos restantes requerimentos e decisões.

Artigo 26.º

Regime

O período de interrupção da jornada contínua é considerado intervalo de descanso e não é contado para efeitos da duração de trabalho.

Artigo 27.º

Trabalhos proibidos e condicionados

Enquanto não for definido novo regime, mantém-se em vigor a Portaria n.º 186/73 (*), de 13 de Março.

Artigo 28.º

Garantia dos direitos

O não desempenho pelas trabalhadoras, durante a gravidez e até três meses após o parto, de tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado não pode determinar diminuição nem perda da retribuição ou de qualquer outro direito.

(*) Portaria n.º 186/73:

«1. São proibidos às mulheres os trabalhos que exijam a utilização e manutenção frequente e regular das seguintes substâncias tóxicas:

Mercúrio, seus amálgamas e compostos orgânicos e inorgânicos;
Esteres tiofosfóricos;
Sulfureto de carbono;
Benzeno e seus homólogos;
Derivados de nitratos e cloronitratos dos hidrocarbonetos benzénicos;
Dinitrofenol;
Anilina e seus homólogos;
Benzidina e seus homólogos;
Naftilaminas e seus homólogos.

2. A proibição referida no n.º 1 não se aplica aos seguintes casos:

- Trabalho de síntese química ou trabalhos de análise e investigação nos laboratórios por pessoal especializado;
- Operações que exijam a utilização e manipulação dessas substâncias em dispositivo fechado ou por outros processos que apresentem as mesmas garantias de segurança desde que estas sejam devidamente comprovadas pela Inspeção do Trabalho, em colaboração com as outras entidades competentes.

3. São também proibidos às mulheres os seguintes trabalhos:

- Os trabalhos em atmosfera de ar comprimido;
- Os trabalhos subterrâneos em minas de qualquer categoria;
- Os trabalhos que exijam o transporte manual de cargas cujo peso exceda 27 kg;
- Os trabalhos que exijam o transporte manual regular de cargas cujo peso exceda 15 kg;
- Os trabalhos que exponham a radiações ionizantes nos termos da legislação em vigor.

4. São proibidos às mulheres durante a gravidez e até três meses após o parto:

- Os trabalhos executados nos termos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 e a sua permanência em todos os locais em que ainda que por breve período de tempo se utilizem e manipulem as substâncias tóxicas referidas no n.º 1 desta portaria ou em que fiquem expostas a essas mesmas substâncias;
- O transporte manual regular de qualquer carga bem como o transporte regular de cargas cujo peso exceda os 10 kg;
- Os trabalhos que exponham a radiações ionizantes;
- Os trabalhos que comportem o risco frequente de vibrações e trepidações.

5. As mulheres abrangidas pelo disposto no número anterior, e apenas durante os períodos de tempo nele referidos, terão o direito de desempenhar tarefas adequadas mantendo idêntica remuneração nos termos da alínea a) do artigo 118.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

6. As trabalhadoras serão abrangidas pelo disposto nos n.ºs 4 e 5 da presente portaria a partir do momento em que apresentem documento médico comprovativo da gravidez.

7. Para efeitos do disposto na presente portaria entende-se:

- Por transporte manual de cargas qualquer transporte em que o peso da carga é inteiramente suportado por um só trabalhador estando incluídos nessa designação a elevação e colocação da carga;
- Por transporte manual regular de cargas qualquer actividade aplicada essencial e continuamente ao transporte manual de cargas ou comportando normalmente, ainda que de maneira descontínua, o transporte manual de cargas.

8. As mulheres que deixam de desempenhar qualquer dos trabalhos previstos nos n.ºs 1 e 3, por força da entrada em vigor da presente portaria, não poderão receber remuneração inferior à que auferiam naquela data nem tal facto poderá ser invocado como justa causa de rescisão de contrato de trabalho.

9. A presente portaria será automaticamente aplicável às trabalhadoras ainda não abrangidas pelo Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408 a partir da data em que lhes seja extensivo este regime.

10. O disposto na presente portaria não prejudicará as normas especiais relativas ao trabalho de menores, aplicando-se em caso de conflito o regime mais favorável.

11. Ficam revogados, na parte que se refira a trabalhos executados por mulheres, os despachos ministeriais de 15 de Setembro de 1934; 3 de Outubro de 1935; de 19 de Julho de 1935; de 14 de Agosto de 1935; de 24 de Julho de 1936; de 3 de Agosto de 1936; de 7 de Agosto de 1936; de 14 de Dezembro de 1936 e de 21 de Janeiro de 1937.

12. A presente portaria entrará em vigor no dia 1 de Julho.»

ANEXO XV

Da cessação do contrato de trabalho

Decreto-Lei n.º 64-A/89 (anexo xv)

Regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

O presente regime jurídico aplica-se aos contratos não excluídos pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, que aprovou o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho.

Artigo 2.º

Natureza imperativa

1 — Salvo disposição legal em contrário, não pode o presente regime ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato individual de trabalho.

2 — São revogadas as disposições dos actuais instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho que contrariem o disposto no presente diploma.

Artigo 3.º

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

CAPÍTULO II

Caducidade do contrato de trabalho

Artigo 4.º

Causas da caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado no capítulo VII;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Artigo 5.º

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice, fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido no capítulo VII, ressalvadas as seguintes especificidades:

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

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) do artigo 4.º, este fica sujeito ao regime constante do capítulo VII, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Artigo 6.º

Morte ou extinção da entidade empregadora

1 — A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão do estabelecimento, caso em que se aplica o disposto no artigo 37.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

2 — Verificando-se a caducidade do contrato por força do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, pela qual responde o património da empresa.

3 — A extinção da entidade empregadora, quando não se verifique a transmissão do estabelecimento, determina a caducidade dos contratos de trabalho nos termos dos números anteriores.

CAPÍTULO III

Revogação por acordo das partes

Artigo 7.º

Cessação por acordo

A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar por acordo o contrato de trabalho, nos termos do disposto no artigo seguinte.

Artigo 8.º

Exigência de forma escrita

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

2 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

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

4 — Se no acordo de cessação ou conjuntamente com este, as partes estabeleceram uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

CAPÍTULO IV

Despedimento promovido pela entidade empregadora

Artigo 9.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 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Artigo 10.º

Processo

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

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

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que venha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo nesse caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

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

Artigo 11.º

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

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

Artigo 12.º

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

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

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 do artigo 10.º;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 do mesmo artigo e no n.º 2 do artigo 15.º;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 do artigo 10.º ou do n.º 3 do artigo 15.º

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 do artigo 10.º, competindo-lhe a prova dos mesmos.

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

6 — As acções de impugnação do despedimento de representantes sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

Artigo 13.º

Efeitos da ilicitude

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

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

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

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

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

Artigo 14.º

Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o n.º 10 do artigo 10.º

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

3 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa para despedimento.

Artigo 15.º

Pequenas empresas

1 — Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a 20, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos n.ºs 2 a 5 e 7 a 10 do artigo 10.º

2 — É garantida a audição do trabalhador, que a poderá substituir, no prazo de cinco dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 — A decisão do despedimento deve ser fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 — No caso de o trabalhador arguido ser membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos do artigo 10.º

CAPÍTULO V

Cessação de contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

SECÇÃO I

Despedimento colectivo

Artigo 16.º

Noção

Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos individuais de trabalho promovida pela entidade empregadora, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas com 2 a 50 ou mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

Artigo 17.º

Comunicações

1 — A entidade empregadora que pretenda promover um despedimento colectivo deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, caso a sua existência seja conhecida, a intenção de proceder ao despedimento.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior deverá ser acompanhada de:

- Descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos;
- Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa;

- Indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a despedir;
- Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.

3 — Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social competentes na área das relações colectivas de trabalho.

4 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, a entidade empregadora comunicará, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar de entre eles, no prazo de sete dias úteis contados da data de expedição daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora enviará à comissão nele designada os elementos referidos no n.º 2.

Artigo 18.º

Consultas

1 — Nos 15 dias posteriores à data da comunicação prevista no n.º 1 ou no n.º 5 do artigo anterior tem lugar uma fase de informações e negociação entre a entidade empregadora e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- Suspensão da prestação de trabalho;
- Redução da prestação de trabalho;
- Reconversão e reclassificação profissional;
- Reformas antecipadas e pré-reformas.

2 — Se no decurso de um processo de despedimento colectivo se vierem a adoptar as medidas previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, aos trabalhadores abrangidos não se aplicarão as disposições dos artigos 14.º e 15.º do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro.

3 — A aplicação das medidas previstas nas alíneas c) e d) pressupõe o acordo do trabalhador, observando-se, para o efeito, os termos previstos na lei.

4 — Das reuniões de negociação será lavrada acta, contendo a matéria aprovada, bem como as posições divergentes das partes, com opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

Artigo 19.º

Intervenção do Ministério do Emprego e da Segurança Social

1 — Os serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área das relações colectivas de trabalho participarão no processo de negociação previsto no artigo anterior, com vista a assegurar a regularidade da sua instrução substantiva e processual e a promover a conciliação dos interesses das partes.

2 — A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa dos serviços referidos no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e o centro regional de segurança social definirão as medidas de emprego, formação profissional e de segurança social aplicáveis de acordo com o enquadramento previsto na lei para soluções que vierem a ser adoptadas.

Artigo 20.º

Decisão da entidade empregadora

1 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 30 dias sobre a data da comunicação referida no n.º 1 ou no n.º 5 do artigo 17.º, a entidade empregadora comunicará, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do respectivo contrato.

2 — Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior, a entidade empregadora deve remeter aos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área das relações colectivas de trabalho a acta a que se refere o n.º 4 do artigo 18.º, bem como um mapa mencionando, em relação a cada trabalhador, nome, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição, e ainda a medida individualmente aplicável e a data prevista para a sua execução.

3 — Na mesma data será enviada cópia do referido mapa à estrutura representativa dos trabalhadores.

4 — Na falta da acta a que se refere o n.º 4 do artigo 18.º, a entidade empregadora, para efeitos do referido no n.º 2 deste artigo, enviará documento em que justifique aquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

Artigo 21.º

Aviso prévio

1 — A comunicação a que se refere o n.º 1 do artigo anterior deverá ser efectuada com uma antecedência não inferior a 60 dias à data prevista para cessação do contrato.

2 — A não observância do aviso prévio a que se refere o número anterior implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Artigo 22.º

Crédito de horas

1 — Durante o prazo de aviso prévio o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

2 — O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

3 — O trabalhador deve comunicar previamente à entidade empregadora o modo de utilização do crédito de horas.

Artigo 23.º

Direitos dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores cujo contrato cesse em virtude do despedimento colectivo têm direito a uma compensação, calculada nos termos previstos no n.º 3 do artigo 13.º

2 — Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, mediante aviso com a antecedência mínima de três dias úteis, rescindir o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito à compensação a que se refere o número anterior.

3 — O recebimento pelo trabalhador da compensação a que se refere o presente artigo vale como aceitação do despedimento.

4 — Os representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores, quando em efectividade de funções à data do despedimento, têm preferência na manutenção do emprego dentro da mesma secção e categoria, salvo diferente critério estabelecido ao abrigo do artigo 59.º

5 — A inobservância da preferência estabelecida no número anterior confere ao trabalhador representante o direito à indemnização prevista no n.º 2 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, por força do artigo 35.º do mesmo diploma e do artigo 16.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

Artigo 24.º

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento colectivo é ilícito sempre que for efectuado em qualquer das seguintes situações:

- a) Falta das comunicações exigidas nos n.ºs 1 e 4 do artigo 17.º;
- b) Falta de promoção, pela entidade empregadora, da negociação prevista no n.º 1 do artigo 18.º;
- c) Inobservância do prazo referido no n.º 1 do artigo 20.º;
- d) Não ter sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 23.º e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 deste artigo;
- e) Se forem declarados improcedentes os fundamentos invocados.

2 — As consequências da ilicitude do despedimento são as previstas no artigo 13.º

3 — O requisito previsto na alínea d) do n.º 1 não é exigível no caso previsto no artigo 56.º nem nos casos regulados em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.

Artigo 25.º

Recurso ao tribunal

1 — Os trabalhadores que não aceitarem o despedimento podem requerer a suspensão judicial do mesmo, com fundamento em qualquer das situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo anterior, no prazo

de cinco dias úteis contados a partir da data da cessação do contrato de trabalho constante da comunicação a que se refere o n.º 1 do artigo 20.º

2 — No prazo de 90 dias a contar da data referida no número anterior poderão os mesmos trabalhadores impugnar o despedimento, com fundamento em qualquer dos factos referidos no n.º 1 do artigo anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do mesmo artigo.

3 — A proveniência cautelar de suspensão e a acção de impugnação de despedimento seguem os termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

SECÇÃO II

Cessação do contrato de trabalho, por extinção de postos de trabalho, não abrangida por despedimento colectivo

Artigo 26.º

Motivos de extinção de posto de trabalho

1 — A extinção de postos de trabalho justificada por motivos económicos ou de mercado, tecnológicos ou estruturais, relativos à empresa, determina a cessação do contrato de trabalho desde que se verifiquem as condições previstas no artigo seguinte.

2 — Para efeitos do número anterior consideram-se:

- a) Motivos económicos ou de mercado — comprovada redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos tecnológicos — alterações nas técnicas ou processos de fabrico ou automatização dos equipamentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como a informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação;
- c) Motivos estruturais — encerramento definitivo da empresa, bem como o encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente provocado por desequilíbrio económico-financeiro, por mudança de actividade ou por substituição de produtos dominantes.

Artigo 27.º

Condições de cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato de trabalho prevista no artigo anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Os motivos invocados não sejam imputáveis a culpa do empregador ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não se verifique existência de contratos a termo para tarefas correspondentes às de posto de trabalho extinto;
- d) Não se aplique o regime previsto no artigo 16.º;
- e) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2 — Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional

idêntico, a entidade empregadora, na concretização de postos de trabalho a extinguir, observará, por referência aos respectivos titulares, os critérios a seguir indicados pela ordem estabelecida:

- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3.º Categoria profissional de classe inferior;
- 4.º Menor antiguidade na empresa.

3 — A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, a entidade empregadora não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador ou, existindo o mesmo, aquele não aceite a alteração do objecto do contrato de trabalho.

4 — Os trabalhadores que nos três meses anteriores à data da comunicação referida no n.º 1 do artigo seguinte tenham sido transferidos para determinado posto de trabalho que vier a ser extinto têm direito a reocupar o posto de trabalho anterior com garantia da mesma remuneração de base, salvo se este também tiver sido extinto.

Artigo 28.º

Comunicações

1 — Para os efeitos previstos nos artigos anteriores, a entidade empregadora deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical respectiva a necessidade de extinguir o posto de trabalho e a consequente cessação do contrato do trabalhador que o ocupe.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior deve igualmente ser feita a cada um dos trabalhadores envolvidos e enviada ao sindicato representativo dos mesmos, quando sejam representantes sindicais.

3 — A comunicação a que se referem os números anteriores deve ser acompanhada de:

- a) Indicação dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho, com identificação da secção ou unidade equivalente a que respeitam;
- b) Indicação das categorias profissionais e dos trabalhadores abrangidos.

Artigo 29.º

Processo

1 — Dentro do prazo e nos termos previstos no artigo 24.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, a estrutura representativa dos trabalhadores deve, em caso de oposição à cessação, emitir parecer fundamentado do qual constem as respectivas razões, nomeadamente quanto aos motivos invocados, quanto à não verificação dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 27.º ou quanto à violação das prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os seus efeitos.

2 — Dentro do mesmo prazo podem os trabalhadores abrangidos pronunciar-se nos termos do número anterior.

3 — A estrutura representativa dos trabalhadores e cada um dos trabalhadores abrangidos podem, nos três

dias úteis posteriores à comunicação referida nos n.ºs 1 e 2 do artigo 28.º, solicitar a intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho, para fiscalizar a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 27.º

4 — A Inspeção-Geral do Trabalho, no prazo de sete dias contados da data de recepção do requerimento referido no número anterior, elaborará relatório sobre a matéria sujeita à sua fiscalização, o qual será enviado à entidade requerente e à entidade empregadora.

Artigo 30.º

Cessação do contrato de trabalho

1 — Decorridos cinco dias sobre o prazo previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior, em caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora proferirá, por escrito, decisão fundamentada de que conste:

- a) Motivo da extinção do posto de trabalho;
- b) Confirmação dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) do artigo 27.º, com justificação de inexistência de alternativas à cessação do contrato do ocupante do posto de trabalho extinto ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;
- c) Indicação do montante da compensação, bem como o lugar e forma do seu pagamento;
- d) Prova do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição quanto a este;
- e) Data da cessação do contrato.

2 — A decisão será comunicada, por cópia ou transcrição, à entidade referida no n.º 1 do artigo 28.º e, sendo o caso, à mencionada no n.º 2 do mesmo artigo, e, bem assim, aos serviços regionais da Inspeção-Geral do Trabalho.

Artigo 31.º

Direitos dos trabalhadores

Aos trabalhadores cujo contrato de trabalho cesse nos termos da presente secção aplicar-se-á, com as devidas adaptações, o disposto nos artigos 21.º e 22.º e nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 23.º

Artigo 32.º

Nulidade da cessação do contrato

1 — A cessação do contrato de trabalho é nula se se verificar algum dos seguintes vícios:

- a) Inexistência do fundamento invocado;
- b) Falta dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 27.º;
- c) Violação dos critérios enunciados no n.º 2 do artigo 27.º;
- d) Falta das comunicações previstas no artigo 28.º;
- e) Falta de pagamento da compensação devida no artigo anterior.

2 — A nulidade só pode ser declarada em tribunal, em acção intentada pelo trabalhador com essa finalidade.

3 — As consequências da nulidade são as previstas no artigo 13.º para o despedimento declarado ilícito.

Artigo 33.º

Providência cautelar de suspensão da cessação do contrato

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial da cessação do contrato no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o n.º 2 do artigo 30.º

2 — A providência cautelar de suspensão da cessação do contrato é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho para o despedimento com justa causa, com as devidas adaptações.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

SECÇÃO I

Rescisão com justa causa

Artigo 34.º

Regras gerais

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

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

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

Artigo 35.º

Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

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

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

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

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

4 — A justa causa será apreciada pelo tribunal nos termos do n.º 5 do artigo 12.º, com as necessárias adaptações.

Artigo 36.º

Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 do artigo anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização, calculada nos termos do n.º 3 do artigo 13.º

Artigo 37.º

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização calculada nos termos previstos no artigo 39.º

SECÇÃO II

Rescisão com aviso prévio

Artigo 38.º

Aviso prévio

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

2 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e os contratos individuais de trabalho podem alargar o prazo de aviso prévio até seis meses relativamente a trabalhadores com funções de representação da entidade empregadora ou com funções directivas ou técnicas de elevada complexidade ou responsabilidade.

Artigo 39.º

Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

Artigo 40.º

Abandono do trabalho

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

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

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

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido no artigo anterior.

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

CAPÍTULO VII

Contratos a termo

SECÇÃO I

Regras gerais

Artigo 41.º

Admissibilidade do contrato a termo

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 5.º, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- Actividades sazonais;
- Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos, e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;

- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo.

Artigo 42.º

Forma

1 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome e denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea c) do n.º 1 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

Artigo 43.º

Período experimental

1 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

Artigo 44.º

Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 41.º, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Artigo 45.º

Estipulação de prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) e d) do n.º 1 do artigo 41.º

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses, a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

Artigo 46.º

Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula estabelecida no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Artigo 47.º

Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto no artigo 44.º, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho a termo incerto

Artigo 48.º

Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 do artigo 41.º

Artigo 49.º

Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

Artigo 50.º

Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no n.º 1 do artigo anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c) f) e g) do n.º 1 do artigo 41.º que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação, calculada nos termos do n.º 3 do artigo 46.º

Artigo 51.º

Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto no artigo 47.º no que respeita à contagem da antiguidade.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Artigo 52.º

Outras formas de cessação do contrato a termo

1 — Aos contratos de trabalho a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento

até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;

- b) A reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver a duração igual ou superior a seis meses, ou 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contratos a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Artigo 53.º

Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A entidade empregadora é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média do ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

Artigo 54.º

Preferência na admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a meio mês de remuneração de base.

CAPÍTULO VIII

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

Artigo 55.º

Revogação unilateral durante o período experimental

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

2 — O período experimental corresponde aos primeiros 60 dias de execução do contrato, sem prejuízo do disposto no número seguinte e no artigo 43.º

3 — A duração do período experimental pode, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato individual de trabalho, ser reduzida, assim como pode ser alargada até seis meses relativamente a postos de trabalho em que, pela sua complexidade técnica ou grau de responsabilidade, a aptidão do trabalhador para as funções contratadas não possa apurar-se com segurança no prazo referido no número anterior.

Artigo 56.º

Falência ou insolvência da entidade empregadora

1 — A declaração judicial de falência ou insolvência da entidade empregadora não faz cessar os contratos de trabalho, devendo o administrador da massa falida continuar a satisfazer integralmente as obrigações que dos referidos contratos resultem para os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.

2 — Pode, todavia, o administrador, antes do encerramento definitivo do estabelecimento, fazer cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores cuja colaboração não seja indispensável à manutenção do funcionamento da empresa, com observância do regime estabelecido nos artigos 16.º a 25.º

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 57.º

Documentos a entregar aos trabalhadores

1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

Artigo 58.º

Representantes sindicais e membros de comissões de trabalhadores

Para efeitos deste diploma entende-se por representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores o trabalhador que se encontre em qualquer das situações a que se referem, respectivamente, o n.º 1 dos artigos 24.º e 35.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, ou o artigo 16.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

Artigo 59.º

Negociação colectiva

1 — Os valores e critérios de definição de indemnizações consagrados neste regime, os prazos do processo disciplinar, do período experimental e de aviso prévio, bem como os critérios de preferência na manutenção de emprego nos casos de despedimento colectivo, podem ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de natureza convencional.

2 — Sempre que este regime admita a prevalência de disposições convencionais, esta apenas terá lugar relativamente a convenções colectivas de trabalho celebradas após a sua entrada em vigor.

Artigo 60.º

Sanções

1 — A entidade empregadora que violar o disposto no presente diploma fica sujeita, por cada infracção, às seguintes multas:

- a) De 10 000\$ a 40 000\$, nos casos de violação das obrigações estabelecidas nos artigos 10.º, n.ºs 2 e 7, e 53.º, n.º 1;
- b) De 15 000\$ a 60 000\$, nos casos de violação das obrigações decorrentes do estabelecido nos artigos 17.º, n.ºs 1 e 2, 41.º, n.º 2, e 57.º, n.ºs 1 e 2;
- c) De 30 000\$ a 120 000\$, nos casos de violação do disposto nos artigos 10.º, n.º 3, 11.º, n.ºs 1 e 2, 18.º e 46.º, n.º 4;
- d) De 2500\$ a 10 000\$, por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a violação do disposto no artigo 22.º, n.ºs 1 e 2.

2 — Os limites estabelecidos no n.º 1 são agravados para o dobro sempre que as violações respeitem a representantes sindicais ou membros da comissão de trabalhadores, salvo se a infracção respeitar especialmente a trabalhadores nessas qualidades.

3 — Salvo em caso evidente de má fé, os limites estabelecidos nos números anteriores são reduzidos a metade em relação às empresas mencionadas no artigo 15.º

4 — As multas aplicadas nos termos dos números anteriores revertem para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

5 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 181.º e seguintes do Código de Processo do Trabalho, as multas previstas neste artigo serão aplicadas na sentença proferida nas acções cíveis em que se prove a violação das disposições a que respeitam, tendo a propositura da acção o efeito interruptivo previsto no n.º 2 do artigo 184.º do mesmo Código.

ANEXO XVI

Penalidades

Decreto-Lei n.º 519-C1/79 (anexo XVI)

Penalidades

Artigo 44.º

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de 500\$ a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verificar.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$

3 — As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multa, que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4 — Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$, e a tentativa, com multa de 3000\$ a 30 000\$

6 — No caso de reincidência, as multas serão elevadas ao dobro.

7 — A infracção ao disposto no n.º 4 do artigo 16.º (*) e no n.º 2 do artigo 18.º (**) será punida com multa de 3000\$ a 30 000\$.

8 — O produto das multas reverterá para o Fundo de Desemprego.

Artigo 45.º

1 — Este diploma entra imediatamente em vigor, mas só se aplica aos processos de negociação colectiva que venham a ter início após a sua publicação.

2 — Relativamente aos instrumentos já entregues para depósito à data da entrada em vigor do presente diploma, o prazo referido no n.º 2 do artigo 24.º (***) conta-se a partir daquela data.

3 — É revogado o Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 887/76, de 29 de Dezembro, e 353-G/77, de 29 de Agosto.

(*):

«Artigo 16.º

4 — A proposta deve revestir forma escrita e só se terá por válida se contiver os seguintes elementos:

- Designação das entidades que subscrevem a proposta em nome próprio e em representação de outras;
- Indicação da convenção que se pretende rever, sendo caso disso.»

(**):

«Artigo 18.º

- 1 —
- 2 — Na falta de fundamentação da proposta ou da resposta, a parte destinatária poderá, legitimamente, recusar-se a negociar com base nela.»

(***):

«Artigo 24.º

Depósito e publicação

- 1 —
- 2 — O depósito considera-se feito se não for recusado nos 15 dias seguintes à entrada dos instrumentos nos serviços referidos no número anterior.»

ANEXO XVII

Níveis de remuneração

Nível I:

Director de hotel.

Nível II:

Analista de informática.
Assistente de direcção.
Chefe de cozinha.
Director artístico.
Director comercial.
Director de alojamento.
Director financeiro.
Director de golfe.
Director de produção (F & B).
Director de recursos humanos.
Director de serviços (escritório).
Director de serviços técnicos.
Subdirector de hotel.

Nível III:

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.

Nível IV:

Caixeiro (chefe de secção).
Caixeiro-encarregado.
Chefe *barmen*.
Chefe de secção de compras (económico).
Chefe de controlo.
Chefe de mesa.
Chefe de portaria.
Chefe de secção (escritórios).
Chefe de *snack*.
Chefia (químicos).
Cozinheiro de 1.^a
Encarregado de animação e desportos.
Encarregado de armazém.
Encarregado geral de garagem.
Encarregado de praias e piscinas.

Encarregado electricista.
Foguetiro-encarregado.
Subchefe de recepção.
Tesoureiro.

Nível V:

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

Nível VI:

Cabeleireiro completo.
Cabeleireiro de homens.
Caixa.
Capataz de campo.
Capataz de rega.
Chefe de balcão.
Chefe de bowling.
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.

Nível VII:

Amassador.
Barman de 1.^a
Cabeleireiro.
Caixeiro de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro em geral de 1.^a
Chefe de cafeteria.
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.
Escriturário de 2.^a
Fiel de armazém.
Foguetiro de 2.^a
Fornheiro.
Governanta de andares.
Governanta de roupa/lavandaria.
Massagista terapêutica recup. e sauna.
Mecânico frio ou ar condicionado de 1.^a
Motorista (pesados ou ligeiros).

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.
Banheiro.
Barman 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
Dispenseiro.
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.
Foguetiro de 3.^a
Marinheiro.
Massagista de estética.
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a
Nadador-salvador.
Oficial barbeiro.
Operário polivalente.
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.
Vigilante de crianças com funções pedagógicas.

Nível IX:

Ajudante de cabeleiro.
Ajudante de dispenseiro/cavista.
Ajudante de electrecista.
Manipulador (ajudante de padaria).

Bagageiro.
 Banheiro de termas.
 Buvete.
 Caixeiro de 3.^a
 Duchista.
 Empregado de gelados.
 Empregado de mesa/*self-service*.
 Engomador/controlador.
 Estagiário de cozinheiro.
 Jardineiro.
 Lavador garagista.
 Lubrificador.
 Oficial de rega.
 Operador de máquinas de golfe.
 Servente de cargas e descargas.
 Tratador de cavalos.
 Trintanário até três anos.
 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 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.
 Tractorista.
 Vigilante.

Nível XI:

Estagiário do *barbman* do 2.^o ano.
 Estagiário de cozinheiro do 2.^o ano.
 Estagiário de escriturário do 1.^o ano.

Estagiário de pasteleiro do 2.^o ano.
 Estagiário de recepcionista do 2.^o ano.
 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 contralador-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.
 Praticante de caixeiro.

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 lavanderia e rouparia.
 Aprendiz de padaria.
 Aprendiz de pasteleiro.
 Aprendiz de porteiro.
 Aprendiz de recepcionista.
 Aprendiz de secção técnica (manutenção)
 Mandarete (com menos de 18 anos).

ANEXO XVIII

Tabelas salariais

Tabela salarial

Níveis	A	B	C	D
I	189 700\$00	187 100\$00	166 300\$00	165 400\$00
II	178 100\$00	175 800\$00	155 300\$00	155 100\$00
III	146 500\$00	144 600\$00	130 800\$00	129 900\$00
IV	132 800\$00	131 600\$00	119 700\$00	119 300\$00
V	126 700\$00	124 950\$00	113 300\$00	112 800\$00
VI	120 350\$00	118 250\$00	107 950\$00	104 450\$00
VII	108 300\$00	106 350\$00	96 050\$00	95 950\$00
VIII	96 000\$00	94 650\$00	85 650\$00	84 550\$00
IX	90 200\$00	89 000\$00	80 200\$00	79 100\$00
X	82 000\$00	80 800\$00	73 500\$00	72 250\$00
XI	70 300\$00	69 500\$00	65 650\$00	64 500\$00
XII	61 100\$00	(*) 59 700\$00	(*) 49 500\$00	(*) 49 400\$00
XIII	(*) 48 100\$00	(*) 47 900\$00	(*) 47 150\$00	(*) 46 700\$00

(*) A indexar ao ordenado mínimo nacional.

Grupo A:

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

Grupo B:

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

Grupo C:

Aldeamentos turísticos de 2 estrelas.
Apartamentos turísticos de 2 estrelas.
Estalagens de 4 estrelas.
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas.
Hotéis de 3 estrelas.
Motéis de 3 e 2 estrelas.
Parques temáticos.

Grupo D:

Alojamento particular registado.
Hotéis de 2 e 1 estrelas.

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:

- Posse de diploma de escola profissional averbado na carteira profissional;
- Posse de carteira profissional com averbamento de aprovação em cursos de aperfeiçoamento em escola profissional;
- 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).
Barman	Dois anos.
Controlador	
Porteiro	
Recepcionista	
Cafeteiro	Um ano.
Cavista	
Controlador de caixa	
Controlador de room-service	
Dispenseiro	
Empregado de balcão/mesa	
Empregado de mesa	
Empregado de quartos	
Empregado de self-service	Seis meses.
Empregado de snack	
Empregado de lavandaria	Seis meses.
Empregado de roupa	

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 constante do quadro seguinte:

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

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:

- Barman*, cozinheiro, empregado de mesa de 2.^a, empregado de *snack*, empregado de balcão, despenseiro, empregado de andares, copeiro e governanta de roupaia ou lavandaria — idade igual ou superior a 18 anos, habilitação escolar igual ou superior à escolaridade obrigatória, aprovação em exame de aptidão profissional;
- 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;
- 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 XIX

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 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.

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.

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 1.^a, 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 processos 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

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; esta-

belece, 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 sobrantes 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, ser-

vindo 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 arnosos 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 supervisa 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.

«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 requisita 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.

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.

Pasteleiro 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.

Pasteleiro 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 exclusivamente 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, concertos 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.

Lavador. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem e limpeza manual ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco, das roupas de serviço, 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.

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.

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. Instrui-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 fun-

cionamento 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.

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 termais 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 representá-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 reportório 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.

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 cavaliças, 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.

28 — Arranjos florais

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 (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 (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.

Praticante (de todas as especialidades). — É o trabalhador que, terminada a aprendizagem, se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no 1.º grau da categoria respectiva.

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.

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 objectivos 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 sec-

tores 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 balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e 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 das Contribuições e 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.

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.

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.

32 — Informática

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 afim 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.

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 termoelétrica, 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 termoelétrica. 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

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

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 foros e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e, bem assim, zela pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras e colabora nas operações de carga e descarga.

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.

Servente de cargas e descargas. — É o trabalhador que faz cargas e descargas de mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes aos serviços utentes dos transportes.

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, pesos, 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.

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.

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.

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 Marcel 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, ultra-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 actuação.

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

Mestre (arrais). — 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 (arrais), nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza da embarcação e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre (arrais) 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.

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.

Lisboa, 12 de Janeiro de 1998.

Pela AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e 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 e Fogueiros de Terra;

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 28 de Janeiro de 1998.

Depositado em 9 de Março de 1998, a fl. 110 do livro n.º 8, com o n.º 32/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (fabricação de vassouras, escovas e pincéis) — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1997, dá nova redacção às seguintes cláusulas:

Cláusula 47.º

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo terão direito a um subsídio de refeição no valor de 275\$, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 —

3 — Não terão direito ao subsídio de refeição previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou que nelas participem em montante não inferior a 275\$.

4 —

Cláusula 47.^a-A

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 2200\$, enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções aí mencionadas, o trabalhador substituto terá direito a auferir o abono para falhas durante o tempo em que permanecer no exercício dessas funções.

3 — O valor do abono para falhas não será considerado para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 109.^a

Obrigações gerais do empregador

1 — Nos termos da legislação em vigor, nomeadamente no disposto no Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, e da Lei n.º 7/95, de 29 de Março, a entidade patronal está obrigada a assegurar aos seus trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o desempenho das suas funções.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, e a todos os níveis, a avaliação de riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos e físico-biológicos nos locais de trabalho não constituam riscos para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores inerentes do trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos e a realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- h) Assegurar, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

- i) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequada e apenas, quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco graves;
- j) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação e dos serviços adequados internos e exteriores à empresa, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução técnica.

Cláusula 113.^a

Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho. Atribuições das comissões de segurança

1 — Para realização das obrigações definidas na legislação em vigor, o empregador deve garantir a organização das actividades de segurança/higiene/saúde nos postos de trabalho.

2 — Para efeitos do previsto no número anterior, estas actividades poderão ser desenvolvidas por um único serviço ou serviços distintos, internos ou exteriores à empresa ou ao estabelecimento, bem como, na parte relativa à higiene e segurança, pelo próprio empregador, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das actividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respectiva prevenção, e se demonstre a inviabilidade de outras formas de organização dessas actividades.

3 — As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

-
- n) Ter disponíveis os resultados das avaliações de riscos especiais relativos a grupos de trabalhadores a eles expostos;
- o) Elaborar uma lista dos acidentes de trabalho que tenham ocasionado incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- p) Assegurar a elaboração de relatórios sobre os acidentes de trabalho previstos na alínea anterior.

Cláusula 118.^o-A

Comunicações e participações

Sem prejuízo de outras notificações previstas na legislação especial, a entidade patronal deve comunicar à Inspecção-Geral do Trabalho, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

Cláusula 122.^a

Produção de efeitos

As alterações ao clausulado de natureza pecuniária e tabelas salariais produzem os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

ANEXO I

Tabela salarial

Funções de produção

Grupo A:

Encarregado geral 78 200\$00

Grupo B:

Encarregado de secção 75 800\$00

Grupo C:

Qualificado de 1.^a 71 500\$00
Qualificado de 2.^a 69 300\$00
Qualificado de 3.^a 68 000\$00

Grupo D:

Especializado de 1.^a 60 500\$00
Especializado de 2.^a 59 700\$00
Especializado de 3.^a 59 200\$00

Grupo E:

Estagiário/praticante do grupo C ... 49 400\$00
Estagiário/praticante do grupo D ... 46 600\$00

Grupo F:

Aprendiz do 4.º ano (*)
Aprendiz do 3.º ano (*)
Aprendiz do 2.º ano (*)
Aprendiz do 1.º ano (*)

Funções de apoio

Grupo A 93 200\$00
Grupo B 77 700\$00
Grupo C 69 400\$00
Grupo D 58 900\$00
Grupo F (*)

(*) Aplicação da lei de salário mínimo nacional, com as reduções que vierem a ser consagradas.

Pela AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 10 de Fevereiro de 1998.

Depositado em 11 de Março de 1998, a fl. 110 do livro n.º 8, com o n.º 34/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Vigência e produção de efeitos

A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.^a do CCT entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 13, de 8 de Abril de 1994, 12, de 29 de Março de 1995, 11, de 22 de Março de 1996, e 11, de 22 de Março de 1997, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

Cláusula 2.^a

Vigência e produção de efeitos

.....

7 — As tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 1998.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

.....

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 1500\$ ou ao pagamento dessa despesa contra a apresentação de documentos.

.....

Cláusula 29.^a

Refeições

Quando, devido à deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 1900\$ ou pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.^a

Viagens em serviço

Quando em viagens de serviço no continente que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

- Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 28.^a («Deslocações e pagamentos»);

b) Pagamento das despesas com a alimentação e alojamento contra a apresentação do documento ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — 430\$;
Refeições — 3820\$;
Alojamento — 4840\$;
Diárias completas — 9090\$.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 1400\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 38.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 4640\$ enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

Cláusula 45.^a

Descanso semanal

Os dias de descanso semanal e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado ou os períodos previstos nas escalas de turnos rotativos dos regimes de laboração contínua ou semicontínua e ainda os dias previstos nas escalas que resultem da necessidade de prestação do serviço público de abastecimento de medicamentos.

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 420\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nela participem com montante não inferior a 420\$.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director(a) de serviços	170 200\$00
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de produtos	147 500\$00

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Analista de sistemas Contabilista Técnico(a) de contas	131 300\$00
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/aprovisionamento) Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção) Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) de informática Tesoureiro(a) Tradutor(a)	128 000\$00
V	Encarregado(a) de sector Fogoeiro(a) encarregado Preparador(a) técnico encarregado(a) ... Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras ... Secretário(a) de direcção Delegado(a) de informação médica Prospector(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhadora(a)-projectista Desenhadora(a)-projectista publicitário ... Enfermeiro(a) coordenadora	116 200\$00
VI	Analista de 1. ^a Preparador(a) técnica(a) de 1. ^a Caixa Escriturário(a) de 1. ^a Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1. ^a Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia	103 900\$00
VII	Analista de 2. ^a Preparador(a) técnico(a) de 2. ^a Caixeiro(a) de 1. ^a Cobrador(a) Escriturário(a) de 2. ^a Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinador(a) de máquinas de 1. ^a Electricista (oficial) Mecânico(a) de automóveis Fogoeiro(a) de 1. ^a Desenhador(a) (mais de três anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) Cozinheiro(a) Despenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2. ^a Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	94 200\$00
VIII	Embalador(a) encarregado Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2. ^a Escriturário(a) de 3. ^a Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2. ^a Electricista (pré-oficial) Fogoeiro(a) de 2. ^a Desenhador(a) (menos de 3 anos)	85 300\$00

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
VIII	Desenhador(a) de arte finalista Encarregado(a) de serviços auxiliares Encarregado(a) de lavandaria Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano)	85 300\$00
IX	Embalador(a)/produção com mais de dois anos Caixeiro(a) de 3.ª Distribuidor(a) Embalador(a)/armazém com mais de dois anos Operador(a) de máquinas Estagiário(a) do 3.º ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de um ano)	77 300\$00
X	Auxiliar de laboratório Embalador(a) de produção (com mais de um ano) Higienizador(a) Caixeiro(a)-ajudante do 3.º ano Embalador(a)/armazém (com mais de um ano) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Contínuo(a) Guarda Jardineiro(a) Porteiro(a) Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureiro(a) Engomadeiro(a)	73 000\$00
XI	Embalador(a)/produção (com menos de um ano) Caixeiro(a)-ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de um ano) Servente de armazém Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Trabalhador(a) de limpeza	73 000\$00
XII	Caixeiro(a)-ajudante do 1.º ano	65 000\$00
XIII	Praticante de caixeiro(a) do 3.º ano	58 500\$00
XIV	Praticante de caixeiro(a) do 2.º ano	55 000\$00
XV	Praticante de caixeiro(a) do 1.º ano Paquete	52 700\$00

Porto, 10 de Fevereiro de 1998.

Pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*António Barbosa da Silva.
José António Braga da Cruz.*

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias da Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química repre-

senta o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 9 de Março de 1998. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Fevereiro de 1998.

Depositado em 9 de Março de 1998, a fl. 110 do livro n.º 8, com o n.º 33/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas do continente filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem à importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes, nos termos do número seguinte.

2 — Este CCT abrange transitoriamente as empresas referidas no n.º 1, bem como os trabalhadores ao seu serviço que desenvolvam a sua actividade nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e ainda as filiais, delegações, agências ou outras formas de representação daquelas empresas cujos estabelecimentos se encontram situados fora daquela zona geográfica, mas localizados no continente.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — A tabela de remunerações mínimas produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.ª

Retribuição

1, 2, 3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 4100\$.

7 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 4575\$, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 7500\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição — 1850\$;

b) Alojamento e pequeno-almoço — 4500\$.

3, 4, 5, e 6 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro do grau 3	155 400\$00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	134 800\$00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	118 900\$00
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	110 100\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. ^a , caixa-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	102 700\$00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	96 000\$00
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a	88 600\$00
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. ^a , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e recepcionista	82 000\$00
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador-etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	79 500\$00
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano	64 900\$00
11	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	60 000\$00
12	Praticante do 2. ^o ano e pacote com 16 e 17 anos	51 800\$00
13	Praticante do 1. ^o ano e pacote com 14 e 15 anos	45 700\$00

Nota. — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Lisboa, 28 de Janeiro de 1998.

Pela GROQUIFAR — Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e 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 e Fogueiros de Terra;

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias e Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

António Matos Cordeiro.

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga o CCT/GROQUIFAR em representação dos seguintes Sindicatos:

SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SE — Sindicato dos Economistas;

SENSIQ — Sindicato de Quadros;

SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros Licenciados.

Lisboa, 29 de Janeiro de 1998. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 6 de Março de 1998.

Depositado em 12 de Março de 1998, a fl. 110 do livro n.º 8, com o n.º 36/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (serviços de desinfestação/aplicação de pesticidas) e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho abrange, por um lado, as empresas inscritas na subdivisão de serviços de desinfestação/aplicação de pesticidas da GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias enquadradas neste contrato representados pelos sindicatos filiados na FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

Cláusula 2.^a

Vigência

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

2 — A tabela salarial produz efeitos reportados a 1 de Janeiro de 1998.

Cláusula 3.^a

Diuturnidades

Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de 3180\$ por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

Cláusula 15.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de almoço por cada dia de trabalho de montante igual a 600\$.

2 — O subsídio de almoço será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

Cláusula 17.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam funções de cobrança ou a quem eventualmente os substitua será atribuído um abono mensal para falhas de 3180\$.

2 — Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Salários
I	Chefe de serviços Encarregado geral	93 250\$00
II	Encarregado de secção	87 250\$00
III	Operador de desinfestação ou desinfectador de 1. ^a	78 600\$00
IV	Fiel de armazém Operador de desinfestação ou desinfectador de 2. ^a	70 750\$00
V	Cobrador Calafetador ou servente de desinfestação	67 150\$00
VI	Servente de armazém	62 400\$00
VII	Praticante de calafetador ou de servente de desinfestação.	48 000\$00

Lisboa, 17 de Fevereiro de 1998.

Pela FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes Sindicatos:

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.

Mais se declara que estes novos sindicatos resultaram de processos de fusão dos anteriores sindicatos, conforme estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 10, de 30 de Maio de 1996.

Lisboa, 4 de Março de 1998. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Março de 1998.

Depositado em 11 de Março de 1998, a fl. 110 do livro n.º 8, com o n.º 35/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Área

A área de aplicação da presente convenção é definida pelos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Santarém (excepto o concelho de Ourém) e Setúbal.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão

1 — Este CCT entra em vigor em 1 de Janeiro de 1998 e vigorará pelo prazo de 12 meses contados a partir daquela data no que respeita às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 —

Cláusula 5.^a

Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e os colaboradores têm direito a um subsídio mensal para falhas de 3995\$ enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

2 —

Cláusula 7.^a

1 —

2 — O prémio de antiguidade previsto no número anterior será atribuído e pago nos seguintes termos:

Tempo de serviço na empresa (escalões)	Valor do prémio de antiguidade (diuturnidades)
1.º escalão (completados 3 anos)	1 520\$00
2.º escalão (completados 8 anos)	3 050\$00
3.º escalão (completados 13 anos)	4 560\$00

3 —

4 —

Cláusula 8.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto com o público e clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio mensal no valor de 3250\$ por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 —

3 —

Cláusula 9.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção a quem, nos termos da cláusula 12.^a deste CCT, não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio mensal de alimentação de 7855\$.

2 —

Cláusula 13.^a

Valor pecuniário da alimentação

1 —

2 — O valor convencional atribuído à alimentação em espécie é, para todos os efeitos, o constante do quadro seguinte:

Tabela	Refeições	Valor convencional
A	Completas/mês	2 525\$00
B — Refeições avulsas ...	Pequeno-almoço	80\$00
	Ceia simples	120\$00
	Almoço, jantar ou ceia completa.	345\$00

Cláusula 17.^a

Disposição transitória

1 — As partes manifestam clara, livre e expressamente que a presente revisão não abrange as matérias referidas na Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, as quais serão objecto de negociações, que irão decorrer para celebração de uma nova CCT.

2 — Enquanto não estiverem concluídas as negociações sobre a nova CCT, mantêm-se em vigor, nomeadamente em matéria de duração de intervalos de descanso entre períodos de trabalho diário, as práticas até agora vigentes na actividade e áreas abrangidas pela presente CCT.

ANEXO II

Tabelas de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais, notas às tabelas e níveis de remuneração

A.1):

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XV	163 000\$00	161 600\$00	145 200\$00	144 200\$00
XIV	153 400\$00	151 500\$00	135 700\$00	134 800\$00
XIII	126 000\$00	124 500\$00	113 700\$00	113 000\$00
XII	115 200\$00	113 700\$00	104 600\$00	104 100\$00
XI	110 100\$00	108 100\$00	99 500\$00	98 900\$00
X	104 100\$00	102 400\$00	94 200\$00	93 800\$00
IX	93 800\$00	92 000\$00	84 600\$00	83 800\$00
VIII	82 700\$00	81 500\$00	74 800\$00	74 100\$00
VII	78 000\$00	76 400\$00	69 900\$00	68 800\$00
VI	70 400\$00	69 300\$00	64 100\$00	63 000\$00
V	60 700\$00	59 100\$00	56 600\$00	56 300\$00
IV	59 400\$00	58 400\$00	53 700\$00	53 100\$00
III	58 600\$00	57 000\$00	50 600\$00	50 000\$00
II	51 500\$00	50 600\$00	42 600\$00	41 900\$00
I	40 500\$00	40 200\$00	38 100\$00	37 600\$00

A.2):

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XV	158 000\$00	156 300\$00	140 600\$00	139 700\$00
XIV	148 600\$00	146 700\$00	131 600\$00	130 600\$00
XIII	122 100\$00	120 500\$00	110 200\$00	109 500\$00
XII	111 500\$00	110 200\$00	101 200\$00	100 800\$00
XI	106 500\$00	104 700\$00	96 400\$00	95 800\$00
X	100 800\$00	99 100\$00	91 200\$00	91 000\$00
IX	91 000\$00	89 100\$00	81 900\$00	81 200\$00
VIII	80 200\$00	78 900\$00	72 500\$00	71 700\$00
VII	75 600\$00	74 100\$00	67 700\$00	66 700\$00
VI	68 200\$00	67 200\$00	62 000\$00	61 000\$00
V	58 800\$00	57 400\$00	54 800\$00	54 500\$00
IV	57 600\$00	56 600\$00	52 000\$00	51 400\$00
III	56 700\$00	55 300\$00	49 000\$00	48 400\$00
II	49 900\$00	49 000\$00	41 200\$00	40 700\$00
I	39 900\$00	38 900\$00	36 800\$00	36 500\$00

B) Notas às tabelas:

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

5 —

6 —

C) Níveis de remuneração:

.....

Lisboa, 19 de Janeiro de 1998.

Pela FESHOT — Federação do Sindicato de Hotelaria e Turismo de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Hotéis de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

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

Lisboa, 3 de Março de 1998. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

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

Pela Comissão Executiva, Vítor Pereira.

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara 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.

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 1998. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 26 de Fevereiro de 1998. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 19 de Fevereiro de 1998. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 3 de Março de 1998.

Depositado em 9 de Março de 1998, a fl. 109 do livro n.º 8, com o n.º 31/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. de Escritório e Serviços (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais do sector das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições representadas pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços.

Cláusula 2.ª

Área

A área territorial de aplicação da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

1 — A presente CCT entra em vigor em 1 de Janeiro de 1998 e vigorará pelo prazo de dois anos, salvo se a lei vier a estabelecer um prazo mínimo de vigência inferior.

2 — As cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contada a partir de 1 de Janeiro de 1998.

3 — A denúncia poderá ser feita:

Decorridos 10 meses sobre a data referida no n.º 2, no que respeita às cláusulas de expressão pecuniária;

Decorridos 20 meses após a referida data de 1 de Janeiro de 1998, no que respeita ao clausulado geral.

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

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

6 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8 — As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação, mediante acordo das partes.

9 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes não apresentem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

CAPÍTULO IV

Da prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Período diário e semanal de trabalho

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

- Para profissionais de escritórios, de informática, técnicos de desenho e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, em cinco dias;
- Para os telefonistas oito horas diárias e quarenta horas semanais;
- Para os trabalhadores que prestem serviço nos estabelecimentos de concessão e fábricas de refeições quarenta horas semanais em cinco ou em cinco dias e meio;

d) Para os trabalhadores indicados na alínea anterior podem ainda ser praticadas quarenta horas semanais em seis dias, desde que haja acordo, individual e escrito, de pelo menos três quartos dos trabalhadores aos quais haja de ser aplicado esse horário.

2 — Sempre que o horário seja de cinco dias e meio, o trabalhador não pode ser obrigado a realizar em cada dia mais de nove horas e menos de quatro horas de trabalho.

Cláusula 16.^a

Horário e tempo parcial

1 e 2 —

3 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas empresas, desde que, no conjunto, os seus horários de trabalho não sejam superiores a oito horas diárias nem a quarenta semanais.

4 —

Cláusula 17.^a

Isenção do horário de trabalho

.....

2 — O trabalhador isento terá direito a um prémio de 25 % sobre a sua remuneração mensal.

ANEXO I

A) Subsídio de alimentação

1 — No caso de trabalhadores que prestem serviço fora do local de confecção ou consumo de refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal de 17 510\$, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar-se a um estabelecimento da entidade patronal.

2 — As empresas podem satisfazer o valor do subsídio de alimentação referido no número anterior através de senhas diárias de refeição.

B) Valor pecuniário da alimentação

1 — Valor das refeições completas/mês — 4 430\$.

2 — Valor das refeições avulsas:

Pequeno-almoço — 105\$;

Almoço, jantar e ceia completa — 445\$;

Ceia simples — 186\$.

C) Tabela de remunerações pecuniárias mínimas base

Nível	Valor
1	73 285\$00
2	77 510\$00
3	81 320\$00
4	86 885\$00
5	87 760\$00
6	97 750\$00
7	99 965\$00

Nível	Valor
8	107 740\$00
9	113 045\$00
10	125 715\$00
11	142 140\$00
12	174 225\$00
13	213 315\$00

Lisboa, 21 de Janeiro de 1998.

Pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Setembro de 1997.

Entrado em 3 de Março de 1998.

Depositado em 9 de Março de 1998, a fl. 109 do livro n.º 8, com o n.º 29/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No ACT/CCT para as cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 32, de 28 de Agosto de 1982, 4, de 19 de Janeiro de 1986, 10, de 15 de Março de 1990, 8, de 29 de Fevereiro de 1992, 12, de 29 de Março de 1993, e 12, de 29 de Março de 1996, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor em 1 de Janeiro de 1998 e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos, excepto a tabela salarial, que vigorará por 12 meses.

2 — Poderá ser denunciado decorridos nove meses sobre a data referida no número anterior.

3 — A denúncia, para ser válida, será feita por carta registada com aviso de recepção remetida às contrapartes e será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.

4 — As contrapartes enviarão obrigatoriamente uma contraproposta única às partes denunciantes até 30 dias após a recepção da proposta.

5 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

6 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

7 — As negociações durarão 20 dias, com possibilidades de prova em contrário, que as partes que não apresentem contraproposta aceitam o proposto.

8 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as partes que não apresentem contraproposta aceitam o proposto.

9 — Porém, haverá como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

Cláusula 70.ª

Subsídio de alimentação

1 — No caso dos trabalhadores que prestem serviço fora do local de confecção ou consumo de refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal de 17 510\$, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar-se a um estabelecimento da entidade patronal.

2 — As empresas podem satisfazer o valor do subsídio de alimentação referido no número anterior através de senha diária de refeição, a utilizar em restaurantes próximos do local de trabalho.

Cláusula 78.ª

Valor pecuniário da alimentação

Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador, independentemente do montante deste, é computado pelos valores seguintes:

a) Completa/mês — 4430\$;

b) Avulsas:

Pequeno-almoço — 105\$;

Almoço, jantar e ceia completa — 445\$;

Ceia simples — 186\$.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas de base

(De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998)

Nível	Categoria	RPMB
14	Director-geral	213 315\$00
13	Director comercial Director técnico Director de serviços Director de pessoal Técnico de contabilidade Analista de informática Assistente de direcção	174 225\$00

Nível	Categoria	RPMB
12	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Programador de informática Técnico industrial	142 140\$00
11	Inspector Programador informático Chefe de vendas Tesoureiro Chefe de secção (escritório) Secretário de administração Medidor-orçamentista-coordenador Desenhador projectista	125 715\$00
10	Encarregado de refeitório A Chefe de cozinha Chefe de compras/ecónomo Encarregado de armazém Chefe de pasteleiro Escriturário principal Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras ... Inspector de vendas Dietista Enfermeiro	113 045\$00
9	Encarregado de refeitório B Técnico de vendas Desenhador com seis ou mais anos Operador mecanográfico Medidor orçamentista com seis ou mais anos. Operador de computador Caixa Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Pasteleiro de 1. ^a Escriturário de 1. ^a Controlador Cozinheiro de 1. ^a Chefe de sala de preparação	107 740\$00
8	Chefe de sala de preparação Oficial electricista Operário polivalente Fiel de armazém Motorista de pesados	99 965\$00
7	Subencarregado de refeitório Escriturário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de contabilidade Pasteleiro de 2. ^a Telefonista de 1. ^a Cobrador Prospector de vendas Operador de vendas Operador de telex Operador de registo de dados Estagiário de operador de computador ... Desenhador entre três e seis anos Medidor orçamentista entre três e seis anos. Motorista de ligeiros	97 750\$00
6	Oficial cortador Dispenseiro A Cozinheiro de 2. ^a Encarregado de balcão Forneiro Amassador Encarregado de bar	87 760\$00

Nível	Categoria	RPMB
5	Escriturário de 3. ^a Telefonista de 2. ^a Desenhador até três anos Conferente Operador de máquinas auxiliares Medidor orçamentista até três anos Estagiário de operador de máquinas de contabilidade. Estagiário de operador mecanográfico ...	86 885\$00
4	Chefe de copa Cozinheiro de 3. ^a Controlador-caixa Preparador/embalador Empregado de bar Dispenseiro B	81 320\$00
3	Empregado de distribuição Assistente de bar Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário de escriturário do 2. ^o ano Praticante de desenhador do 2. ^o ano Preparador de cozinha Empregado de armazém Aspirante de forneiro Aspirante de amassador Manipulador/ajudante de padaria Operador heliográfico do 2. ^o ano	77 510\$00
2	Ajudante de dispenseiro Empregado de refeitório Porteiro de serviço Contínuo com 20 ou mais anos de idade ... Praticante de desenhador do 1. ^o ano Operador heliográfico do 1. ^o ano Ajudante de motorista Empregado de limpeza Estagiário de escriturário do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário de cozinheiro (um ano) Estagiário de pasteleiro (um ano) Estagiário de bar (um ano)	73 285\$00
1	Paquete	64 890\$00

Artigo 2.º

Regulamentação em vigor

Os outorgantes declaram que mantêm em curso as negociações para revisão da parte respeitante ao restante clausulado.

Lisboa, 26 de Janeiro de 1998.

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal — FESHOT declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

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

Lisboa, 3 de Março de 1998. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

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 dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Entrado em 3 de Março de 1998.

Depositado em 9 de Março de 1998, a fl. 109 do livro n.º 8, com o n.º 30/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.