

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 22

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 19,14

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 22	P. 1823-1996	15-JUNHO-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Conselho Económico e Social .....	...
Regulamentação do trabalho .....	1827
Organizações do trabalho .....	1963
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

O *Boletim do Trabalho e Emprego*, no âmbito da concretização dos objectivos do SIMPLEX, irá sofrer uma significativa reformulação.

A partir do 2.º semestre de 2007 cessa a sua distribuição em papel (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> séries) e em CD-ROM, passando a ser disponibilizados digitalmente (*BTE Digital*) no sítio do GEP ([www.gep.mtss.gov.pt](http://www.gep.mtss.gov.pt)) os textos integrais da 1.<sup>a</sup> série desde 1998 ao corrente ano, numa primeira fase, e progressivamente os anos anteriores até 1977.

A extinção da publicação da 2.<sup>a</sup> série não prejudica o acesso às matérias que vinham a ser publicadas periodicamente, porque as mesmas se encontram no *Diário da República* e no sítio do Ministério da Justiça — Instituto das Tecnologias de Informação na Justiça ([www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

Esta nova modalidade possibilita aos cidadãos e às empresas uma informação de cidadania que permite não só uma pesquisa interactiva como a impressão e manuseamento dos dados ao critério do utilizador de uma forma rápida, eficaz e totalmente gratuita.

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

Pág.

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

— Despacho normativo .....	1827
— DCSI — Dados, Computadores e Soluções Informáticas, L. <sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua .....	1828

**Regulamentos de condições mínimas:**

...

**Regulamentos de extensão:**

...

**Convenções colectivas de trabalho:**

— CCT entre a Assoc. de Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global .....	1829
— CCT entre a AIHSA — Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1851
— CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul) — Alteração salarial e outras .....	1920
— CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e o Sind. Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Dist. de Braga, Porto e Viana do Castelo — Alteração salarial e outra .....	1921
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras .....	1922
— CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos farmacêuticos) — Alteração salarial e outras .....	1924
— CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1927
— CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1928
— CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros — Alteração salarial e outras .....	1930
— ACT para as olarias de barro vermelho e grés decorativo — Alteração salarial e outra .....	1931
— ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras .....	1933
— ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais e outros — Alteração salarial e outras .....	1937
— AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras .....	1941
— AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCA — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras .....	1942
— AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca — Alteração salarial e outras .....	1944
— AE entre a empresa Auto-Estradas do Atlântico, S. A., e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Alteração salarial e outras .....	1946
— AE entre a Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L. <sup>da</sup> , e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras .....	1948

**Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:**

...

**Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:**

...

**Organizações do trabalho:****Associações sindicais:****I — Estatutos:**

— União dos Sind. do Norte Alentejano — Alteração .....	1963
— SINTICAVS — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares — Alteração .....	1971

## **II — Direcção:**

— SINTICAVS — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares . . . . .	1983
— SIAP — Sind. Independente dos Agentes de Polícia . . . . .	1983
— União dos Sind. do Norte Alentejano . . . . .	1984
— ASOSI — Assoc. Sindical de Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações . . . . .	1984

## **Associações de empregadores:**

### **I — Estatutos:**

— ACISintra — Assoc. Comercial e Industrial do Concelho de Sintra, que passa a denominar-se AESINTRA — Assoc. Empresarial do Concelho de Sintra — Alteração . . . . .	1985
---	------

### **II — Direcção:**

— ALIS — Assoc. Livre de Suinicultores . . . . .	1992
— FPAS — Feder. Portuguesa de Assoc. de Suinicultores . . . . .	1992
— AIMMAP — Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Afins de Portugal . . . . .	1992
— Assoc. Portuguesa de Casinos . . . . .	1993
— AESINTRA — Assoc. Empresarial do Concelho de Sintra . . . . .	1993

## **Comissões de trabalhadores:**

### **I — Estatutos:**

. . .

### **II — Eleições:**

— FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A. . . . .	1993
— Hotéis Tivoli, S. A. . . . .	1994

## **Representações dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:**

### **I — Convocatórias:**

— CIE — PLASFIL, S. A. . . . .	1995
— Mora Portugal — Sociedade Unipessoal, L. <sup>da</sup> . . . . .	1995

### **II — Eleição de representantes:**

— Tintas Dyrup, S. A. . . . .	1995
— Hutchinson Borrachas de Portugal, L. <sup>da</sup> . . . . .	1996
— TEGOPI — Ind. Metalomecânica, S. A. . . . .	1996



---

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

#### Despacho normativo

Considerando os objectivos do Programa SIMPLEX no sentido de fornecer aos cidadãos e às empresas respostas rápidas e eficazes;

Considerando que a simplificação e a agilização de procedimentos administrativos contribuem para essa finalidade;

Considerando que o *Boletim do Trabalho e Emprego* é uma publicação oficial do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social que, na 1.ª série, disponibiliza informação sobre, designadamente, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, organizações representativas de empregadores e de trabalhadores e projectos de diplomas sobre legislação do trabalho;

Considerando que o acesso facilitado pelas novas tecnologias a toda a informação, designadamente legislação, jurisprudência, doutrina e pareceres nas áreas do trabalho, do emprego e da segurança social, torna dispensável a 2.ª série do *Boletim do Trabalho e Emprego*;

Considerando que a disponibilização *online*, universal e gratuita, do *Boletim do Trabalho e Emprego* permitirá a pesquisa interactiva, impressão e manuseamento de dados;

Considerando que a desmaterialização de procedimentos com recurso às novas tecnologias de informação e comunicação dispensa a publicação em suporte papel do *Boletim do Trabalho e Emprego*, devendo manter-se apenas a edição impressa para assegurar o arquivo público;

Considerando a necessidade do envio em suporte electrónico de todos os documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo de futura regulamentação legal que determine aquela forma de envio como requisito para depósito, registo ou mera publicação;

Considerando, finalmente, a oportunidade de proceder à consolidação normativa das regras de publicação de documentos no *Boletim do Trabalho e Emprego*:

Nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de Abril, determino o seguinte:

1 — O *Boletim do Trabalho e Emprego* passa a ser editado electronicamente como serviço público de acesso universal e gratuito, disponibilizado no sítio da Internet gerido pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, que deve assegurar a pesquisa rápida e acessível ao utilizador das imagens e dos documentos nele publicados, permitindo a fácil identificação e consulta dos mesmos.

2 — O acesso universal e gratuito compreende a possibilidade de impressão e pesquisa dos documentos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — Os documentos sujeitos a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são remetidos aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social em ficheiro electrónico, em formato *word* não editável protegido por senha apenas conhecida do remetente, por correio electrónico, ou em CDr, ou em DVD (não regraváveis), e para todos os efeitos legais man-

tém-se o envio dos documentos sujeitos a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* em suporte papel.

4 — São objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*:

- a) Listas de árbitros (Conselho Económico e Social);
- b) Portarias que aprovam os regulamentos de condições mínimas, despachos de constituição de comissões técnicas para a elaboração dos estudos preparatórios e respectivos avisos;
- c) Portarias que aprovam os regulamentos de extensão e respectivos avisos;
- d) Convenções colectivas de trabalho e acordos de adesão;
- e) Decisões arbitrais;
- f) Constituição e deliberações das comissões paritárias;
- g) Integração das profissões em níveis de qualificação;
- h) Avisos sobre a data da cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho;
- i) Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho;
- j) Estatutos das associações sindicais e suas alterações e identificação dos membros eleitos das respectivas direcções;
- l) Estatutos das associações de empregadores e suas alterações e identificação dos membros eleitos das respectivas direcções;
- m) Estatutos das comissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras e suas alterações e composição das comissões de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras;
- n) Comunicações de actos eleitorais de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho e identificação dos representantes eleitos.

6 — Os projectos de diplomas relativos a legislação do trabalho, igualmente transmitidos em ficheiro electrónico em formato *word*, não editável, são publicados para apreciação pública em separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*.

7 — É extinta a 2.<sup>a</sup> série do *Boletim do Trabalho e Emprego*.

8 — As distribuições gratuitas do *Boletim do Trabalho e Emprego*, na sua versão impressa, são substituídas pelo acesso gratuito através da Internet.

9 — O presente despacho produz efeitos a partir de 1 de Julho de 2007.

Lisboa, 13 de Junho de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## **DCSI — Dados, Computadores e Soluções Informáticas, L.<sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua.**

A empresa DCSI — Dados, Computadores e Soluções Informáticas, L.<sup>da</sup>, com sede na Urbanização Tagusparque, Parque da Ciência e Tecnologia de Oeiras, lote 35, 2780-920 Porto Salvo, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para os grossistas e importadores de material eléctrico, electrónico, electrodoméstico, fotográfico e relojoaria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 1978.

A requerente fundamenta o pedido em razões essencialmente de ordem técnica e económica, invocando tal necessidade ser essencial ao desenvolvimento da actividade dos serviços que presta, os quais, pela sua própria natureza, exigem um funcionamento contínuo. No caso vertente, a sociedade requerente gere e opera os sistemas de informação da empresa PT Comunicações, S. A., os quais requerem um controlo de carácter permanente, por forma a facilitar o correcto funcionamento da rede nacional de telecomunicações, controlo este impossível de satisfazer dentro do actual período de laboração do estabelecimento.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa DCSI — Dados, Computadores e Soluções Informáticas, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente nas instalações sitas na Urbanização Tagusparque, Parque da Ciência e Tecnologia de Oeiras, lote 35, 2780-920 Porto Salvo.

Lisboa, 14 de Maio de 2007. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## **REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS**

...

# REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. de Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global.**

### CAPÍTULO I

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

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área

O presente CCT aplica-se, no distrito de Santarém, nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula, lá se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, cinegética e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que, predominante ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva específica.

2 — O número de trabalhadores e de empresas abrangidos é de cerca de 1400 e de 320, respectivamente.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e renova-se pelos períodos referidos nos n.ºs 2 e 3, até ser substituído por outra convenção.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados

a partir de 1 de Janeiro de 2007 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT, na parte pecuniária, deverá ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos no n.º 2 desta cláusula.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Substituição

1 — O presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações, será feita a republicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### CAPÍTULO II

#### Forma e modalidades do contrato

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Forma do contrato

O contrato de trabalho não está sujeito a forma escrita, com excepção dos contratos a prazo.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Modalidades do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT, salvo os das profissões de apoio, poderão ser contratados com carácter permanente, sazonal, eventual e a prazo.

2 — Consideram-se trabalhadores eventuais os contratados para fazer face a acréscimos pontuais de trabalho:

- a) Os trabalhadores adquirem, de pleno direito, ao fim de oito meses de trabalho consecutivo, a qualidade de permanente e a antiguidade conta-se desde o início do período de trabalho eventual. Entende-se por trabalho consecutivo, para este efeito, o trabalho decorrente durante oito meses com o máximo de 30 faltas por doença ou 10 faltas por iniciativa do trabalhador;

- b) Para os efeitos da alínea anterior e em relação aos trabalhadores já contratados, com carácter eventual, à data da entrada em vigor do presente CCT, os trabalhadores só adquirem a qualidade de permanentes decorridos oito meses sobre a data de admissão.

3 — Consideram-se contratados com carácter sazonal os trabalhadores admitidos ao serviço para a execução de trabalhos concretos e específicos de certa e determinada cultura ou campanha.

4 — Os contratados a prazo regem-se pelo disposto na lei geral, considerando-se para todos os efeitos aqui reproduzido o articulado dessa legislação.

5 — Consideram-se admitidos com carácter de permanência todos os trabalhadores que não sejam contratados nos termos dos números anteriores.

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão e carreira profissional**

##### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

###### **Condições gerais de admissão**

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultam da lei ou deste CCT, entendem-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter idade mínima de 16 anos;
- b) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar.

2 — O empregador só pode admitir trabalhadores para qualquer profissão desde que na empresa não existam trabalhadores aptos e habilitados para o exercício das respectivas funções.

3 — Para os efeitos do número anterior o empregador deverá dar prévio conhecimento das vagas a preencher aos trabalhadores dos seus quadros, seguindo-se-lhes em preferência os trabalhadores contratados a prazo, sazonais e eventuais.

4 — Em profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurarão os empregadores dar preferência à sua admissão.

##### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

###### **Período experimental**

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do CCT, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegações de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

3 — Entende-se que existe renúncia ao período experimental sempre que seja admitido ao serviço um trabalhador a quem tenham sido oferecidas melhores con-

dições de trabalho do que aquelas que ele tinha no empregador onde prestava serviço anteriormente e com o qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta, desde que aquelas condições fossem conhecidas do novo empregador.

##### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

###### **Admissão para efeitos de substituição**

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nessas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

3 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidas pelo substituto regalias ou direitos pessoais do substituído.

##### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

###### **Categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as funções em conformidade com as categorias constantes do anexo III.

2 — Sempre que perante a dispersão de funções de um trabalhador existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

3 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessário, poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes que assinam este CCT e será da competência da comissão paritária.

4 — A criação de novas categorias profissionais implicará sempre a fixação das respectivas funções e correspondente enquadramento profissional.

##### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

###### **Quadros de pessoal**

1 — As entidades patronais obrigam-se a enviar de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano os mapas de quadro de pessoal, devidamente preenchidos, a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e cópia aos serviços do Ministério do Trabalho da sede ou domicílio do empregador;
- b) Uma cópia ao sindicato ou sindicatos que representem os trabalhadores;
- c) Uma cópia à associação ou associações que representem as entidades patronais.

2 — A restante matéria será regulada pela legislação aplicável.



#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Promoções e acesso

Sem prejuízo do disposto no anexo IV, «Condições específicas», constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior ou a mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

#### CAPÍTULO IV

##### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Cumprir este CCT e a legislação em geral;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Facilitar aos trabalhadores que solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;
- g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenham serviços como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- h) Garantir aos trabalhadores meios de transporte de e para a sua residência, nos termos da cláusula 48.<sup>a</sup>;
- i) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;
- j) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste CCT;
- k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical, nos termos da lei geral;
- l) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, à segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir este CCT e a legislação de trabalho em geral;
- b) Executar, de harmonia com a categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;
- c) Respeitar e usar de urbanidade para a entidade patronal ou seu representante e manter atitudes dignas dentro dos locais de trabalho;

- d) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal, superiores hierárquicos e outros trabalhadores;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhe estiver confiado;
- f) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre higiene e segurança no trabalho;
- g) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa onde trabalham;
- h) Ser pontuais e assíduos;
- i) Autorizar a entidade patronal a efectuar descontos no seu salário respeitantes a impostos obrigatórios, desde que estes estejam calculados de acordo com a respectiva legislação fiscal e a sua cobrança e pagamento sejam por lei da responsabilidade das entidades patronais;
- j) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- k) Guardar lealdade à entidade patronal, não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias previstas na lei ou neste CCT, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Opor-se por qualquer forma ou aplicar-lhe sanções de qualquer tipo por o trabalhador desempenhar cargos de dirigente sindical ou delegado ou ser membro de comissão de trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei geral ou neste CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, para além dos casos previstos neste CCT;
- f) Impedir que elementos investidos de funções representativas da classe contactem com os trabalhadores, nos termos da lei geral;
- g) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- h) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que não possuam condições de segurança mínima;
- i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto na lei ou neste contrato;
- j) Ofender a honra e a dignidade dos trabalhadores;

- k) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou de prestação de serviços aos trabalhadores;
- l) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Direitos das comissões de trabalhadores**

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes da legislação geral.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do terreno ou exploração**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para o empregador transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações da exploração relativas às entidades abrangidas por este CCT onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho na cláusula 50.<sup>a</sup>

2 — O adquirente do terreno ou exploração é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do terreno ou da exploração.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Colaboração temporária**

1 — Sempre que um trabalhador seja destacado para prestar trabalho em regime de colaboração temporária em terrenos ou instalações de pessoas ou empresas associadas ou diferentes da do empregador, manterá o vínculo laboral perante esta, com todas consequências, designadamente retribuição, descontos, categoria profissional, antiguidade e demais regalias.

2 — Esta colaboração terá de ser precedida de acordo prévio entre o empregador e a entidade que vai receber a colaboração temporária, bem como da não oposição expressa do trabalhador.

## **CAPÍTULO V**

### **Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Da actividade sindical nos locais de trabalho**

1 — A actividade sindical rege-se pela lei geral.

2 — A actividade e a organização sindical dos trabalhadores é independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas e dos partidos políticos e outras associações políticas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se no interior da empresa, fora do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas à entidade patronal com vinte e quatro horas de antecedência.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, devendo do facto dar conhecimento à entidade patronal.

5 — Todo o dirigente sindical ou seu representante, para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data da assinatura deste CCT, à entidade patronal ou seu representante.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical. Podem ainda proceder à distribuição de comunicados entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação é indicado pelo empregador, de acordo com o delegado sindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas, a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e dos membros das comissões de trabalhadores ou corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com o empregador**

1 — Os delegados sindicais poderão reunir com o empregador ou com quem este para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não

puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizar-se num dos 15 dias seguintes.

3 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes devidamente credenciados podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejem.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As empresas poderão descontar mensalmente e remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

## CAPÍTULO VI

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Definição e princípio geral

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionalismos legais.

2 — Entende-se por horário a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

3 — Os delegados sindicais ou, na sua falta, o respectivo sindicato, deverão pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

4 — O parecer dos delegados sindicais ou do sindicato deve ser apresentado no prazo de 15 dias a contar da data da consulta pelo empregador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração que estiverem a ser praticados e dos regimes especiais previstos na cláusula 32.<sup>a</sup>

2 — O período normal de trabalho diário será de oito horas por dia, de segunda-feira a sexta-feira, excepto quando se realizarem trabalhos ao sábado; neste caso, o período de trabalho não poderá exceder as quatro horas, sendo obrigatoriamente realizado até às 12 horas.

3 — O tempo de trabalho correspondente ao sábado é reduzido ao longo da semana.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes

de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

O período de trabalho diário será interrompido para um intervalo para refeição não inferior a uma hora e nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Princípios gerais

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

2 — As empresas e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia.

4 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado nos seguintes termos:

- a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- b) Quando ocorram motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este CCT.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho extraordinário

Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duzentas e quarenta horas por ano.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte no período compreendido entre 1 de Abril e 30 de Setembro.

2 — No período compreendido entre 1 de Outubro e 30 de Março, o trabalho nocturno é o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2 — O trabalho em dias de descanso semanal, feriados ou em meios dias ou dias de descanso complementar só pode ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves em relação à colheita ou motivos de força maior.

3 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso

compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo do empregador e do trabalhador.

4 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador poderá exigir posteriormente o valor correspondente.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Não prestação de trabalho por razões climatéricas

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for atribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se em virtude das referidas condições climatéricas não houver possibilidade física ou interesse por parte do empregador de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber metade do salário correspondente.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Regimes especiais de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores que exercem funções de guardador e tratador de gado, ordenhador, feitor, encarregado de exploração agrícola, guarda de propriedades, guarda florestal, caseiro e guarda de portas de água, mediante acordo, por escrito, a efectuar com a respectivo empregador, poderão trabalhar sem obrigação de observar limites do período normal de trabalho diário.

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho diário não abrangerá em caso algum o dia de descanso semanal, o meio dia ou dia de descanso complementar, os feriados e as férias.

3 — Os trabalhadores que não observem os limites do período normal de trabalho diário terão direito à remuneração especial prevista na cláusula 41.<sup>a</sup>

4 — A inexistência de acordo escrito implica que os trabalhadores apenas estão obrigados a observar os limites do período normal de trabalho diário.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente CCT, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação do 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 do empregador ao trabalhador.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remunerações de base mínimas mensais

1 — As remunerações de base mínimas mensais são as que constam dos anexos I e II.

2 — Todos os trabalhadores terão direito a um aumento salarial, em euros, igual ao acordado para o respectivo grau da tabela salarial.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Dedução no montante das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas mensais podem incidir as seguintes deduções:

- a) O valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;
- b) O valor do alojamento prestado pelo empregador, devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Os valores máximos a atribuir não poderão ultrapassar, respectivamente:

- a) Por habitação, até € 10/mês;
- b) Por horta, até € 0,80/m<sup>2</sup>/ano;
- c) Por água doméstica, até € 1,50/mês;
- d) Por electricidade, obrigatoriedade de contador individual em cada habitação, sendo o montante gasto pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária de remuneração mínima garantida não poderá em caso algum ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que, por funções de guarda ou vigilância no interesse do empregador, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola não é devido o pagamento de alojamento, água e electricidade.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição/hora

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{50 \times n}$$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho a que o trabalhador estiver obrigado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a

tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado nos n.ºs 1 e 2, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

5 — Os trabalhadores contratados com carácter eventual, sazonal e a prazo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado com vencimento em 15 de Dezembro do respectivo ano ou na data da cessação do contrato, se ocorrer antes de 15 de Dezembro.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho nocturno**

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho extraordinário**

A remuneração do trabalho extraordinário será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

- a) 50 % da retribuição normal, na 1.<sup>a</sup> hora, em cada dia;
- b) 75 % da retribuição normal, nas horas subsequentes, em cada dia;
- c) 100 % da retribuição normal, nas horas subsequentes, em cada dia.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar**

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, em dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar será remunerado com um acréscimo de valor igual ao da retribuição correspondente ao número de horas de trabalho prestado.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Remuneração dos trabalhadores abrangidos pelos regimes especiais de prestação de trabalho**

Os trabalhadores abrangidos pelos regimes especiais de prestação de trabalho que não observem os limites do período normal de trabalho diário terão direito a uma remuneração mínima especial no valor de 20 % sobre a remuneração mensal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Local, forma e data de pagamento**

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local previamente acordado com os trabalhadores.

2 — No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, donde conste o nome deste, a respectiva categoria, o número de inscrição na instituição de segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário, ao trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios a que o trabalhador tenha direito e todos os descontos devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores permanentes e deverá o pagamento da retribuição destes trabalhadores ser efectuado até ao último dia de cada mês.

4 — Para os trabalhadores eventuais, sazonais e contratados a prazo aquele pagamento poderá ser efectuado à semana ou ao dia, conforme acordo prévio verbal entre o empregador e o trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais**

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de capatazaria**

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal de € 24 pelo exercício de funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração para além do subsídio mensal referido no número anterior.

3 — O subsídio de capatazaria integra, para todos os efeitos, a retribuição do trabalhador.

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz, terá direito ao subsídio de capatazaria proporcional ao período em que exerceu a função.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de almoço**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de almoço por cada dia de trabalho prestado no valor de € 1,55.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores em categoria profissional sem acesso obrigatório têm direito a uma diuturnidade no valor de € 7,20, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O tempo de contagem para a atribuição da primeira diuturnidade inicia-se em 1 de Janeiro de 1989,

sendo o tempo de contagem das diuturnidades de cinco em cinco anos.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Local de trabalho, deslocações e transportes**

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **Local de trabalho**

O trabalho deve ser prestado no local convencionado ou no que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Transporte para o local de trabalho**

1 — Os empregadores assegurarão o transporte a grupos de cinco ou mais trabalhadores, quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 3 km contados a partir do local de concentração habitual.

2 — Em relação ao número inferior a cinco trabalhadores, o transporte ou o respectivo subsídio de deslocação será assegurado mediante acordo entre empregadores e trabalhadores.

#### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

##### **Conceito de transferência de local de trabalho**

Entende-se por transferência de local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

#### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

##### **Transferência a pedido do trabalhador**

Os trabalhadores têm o direito de ser transferidos a seu pedido, desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízos aos empregadores.

#### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

##### **Transferência definitiva por necessidade de serviço**

1 — O empregador que por sua conveniência transferir o trabalhador para outro local de trabalho é obrigado a custear todas as despesas que para o trabalhador decorram dessa transferência.

2 — Em caso de transferência, o empregador fica obrigado a garantir ao trabalhador alojamento condigno para si e para a sua família.

3 — O empregador só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios na transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo neste caso direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de ordenado por cada ano ou fracção e nunca inferior a três meses.

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

##### **Deslocação em serviço — Princípios gerais**

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais como tal contratualmente definidos.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar poderá requerer ao empregador que a retribuição de trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada por escrito pelo trabalhador.

3 — Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência no mesmo dia. Consideram-se grandes deslocações todas as restantes.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço do empregador, este obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 24 % e 12 % do preço da gasolina super que vigorar, conforme se trate de veículo automóvel ou de qualquer outro veículo.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de dia, regresso e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

##### **Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de € 7,50 para o almoço, jantar ou ceia e até ao valor de € 2,50 para o pequeno-almoço.

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Grandes deslocações**

Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações**

O empregador custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela grande deslocação, desde que sejam trabalhadores permanentes.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Cobertura dos riscos inerentes a deslocações**

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelos serviços de segurança social, ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pelo empregador, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam aos serviços de segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Se o trabalhador deslocado adoecer, terá direito a regressar imediatamente a casa, a custas do empregador.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível o empregador, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, o empregador pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Inactividade dos trabalhadores deslocados**

As obrigações do empregador para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade destes.

## **CAPÍTULO IX**

### **Disciplina**

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente CCT.

2 — O empregador exerce o poder disciplinar directa e pessoalmente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador em quem para o efeito expressamente delegar.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Infracção disciplinar**

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes no presente CCT.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de manifesta reincidência sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

2 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

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

5 — A suspensão em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave poderá atingir 20 dias.

6 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de cinco dias e registadas no livro competente ou na ficha individual.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhes assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções, quando as não venha a exercer, seja então, num ou noutro caso, o trabalhador servia o empregador.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Consequências gerais de aplicação de sanções abusivas**

1 — Se o empregador aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula 79.<sup>a</sup>, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 89.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito do trabalhador pela sua reintegração nos termos da cláusula 88.<sup>a</sup>

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas**

Se o empregador aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup>,

o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os números fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

Ao processo disciplinar é aplicado o disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CAPÍTULO X

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### 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.

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e 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 expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2 — No ano da contratação o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias.

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3, não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo do período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a prazo

1 — Os trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço ou fracção proporcional, a gozar no período final antes da data da cessação do contrato ou no período marcada nos termos da cláusula 72.<sup>a</sup>

2 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente o de passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

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.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago antes do início das férias.

3 — Os trabalhadores contratados com carácter eventual, sazonal e a prazo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.



#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1 — As férias têm de ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular férias seja a que título for, com excepção do número seguinte.

2 — Terão direito a acumular 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 pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Esta acumulação terá de ser comunicada com a devida antecedência.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador, devendo sempre o seu início coincidir com o 1.º dia útil da semana.

2 — Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, avisando o trabalhador da data do início das mesmas com a antecedência mínima de 30 dias.

3 — No caso da alínea anterior, no ano seguinte caberá ao trabalhador a indicação da data pretendida para as suas férias, não as podendo, porém, gozar nos períodos de ponta das culturas básicas da empresa a que pertença.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Alteração de 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 pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### 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, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### 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 terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pelo empregador.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

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

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

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver

a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, sendo os referidos montantes automaticamente descontados nos salários dos meses subsequentes.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição até ao máximo de um ano e um mínimo a estabelecer de comum acordo entre as partes, podendo, no entanto, este período ser prolongado.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

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

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

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos da lei do contrato a prazo, sendo devidamente justificada a causa do mesmo.

7 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nas relações nominais a que se refere a cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser o domingo.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
25 de Abril;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
1.º de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal.

2 — Facultativamente, poderão ser observados a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Garantia de retribuição

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados obrigatórios sem que o empregador os possa compensar com trabalho extraordinário.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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 e estes períodos inferiores têm consequências jurídicas iguais às das faltas previstas na cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

- a) Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
- b) Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
- c) Injustificadas.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador;
- b) As faltas dadas até 11 dias úteis consecutivos por motivo de casamento;
- c) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a), pais, filhos, sogros, genros, noras e irmãos, até cinco dias consecutivos, a partir do dia do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento;
- d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados, padrastrós, madrastras ou quaisquer outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos, a partir do dia do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento;
- e) Nascimento de filhos, durante três dias úteis, seguidos ou alternados;
- f) As faltas dadas no exercício de funções em associações sindicais ou na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, até ao limite fixado na lei;
- g) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;
- h) Pelo tempo indispensável, aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em cumprimento de funções, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- i) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado

familiar do trabalhador, devendo a situação de urgência ser provada por documento médico ou equiparado, sem o qual a falta passa a ser injustificada;

- j) As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador não tenha seguro ou subsídio de previdência respectivo, pois, caso contrário, o trabalhador receberá as prestações pecuniárias que o seguro pague, desde que o mesmo esteja actualizado, ou subsídio de previdência respectivo, nada mais tendo as entidades patronais de repor, seja a que título for;
- k) Idas ao médico, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações, que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa, desde que devidamente justificadas através de documento médico ou equiparado.

2 — Nos casos previstos no número anterior, o empregador poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados, as quais deverão ser-lhe entregues num prazo máximo de cinco dias sobre a sua ocorrência, sob pena de as faltas se transformarem em injustificadas.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador com a indicação expressa de não pagamento;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio pecuniário respectivo;
- c) O dia de prestação de provas de exame;
- d) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante dois dias consecutivos, começando o prazo a contar a partir da data do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento.

2 — A justificação destas faltas tem os mesmos trâmites que a justificação prevista no n.º 2 desta cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 86.<sup>a</sup> e 87.<sup>a</sup> e ainda as faltas, mesmo que justificáveis, que não forem justificadas nos termos do n.º 2 da cláusula 86.<sup>a</sup> e do n.º 2 da cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Faltas motivadas por razões climatéricas

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

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

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

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 — A redução do período de férias nos termos do número anterior não implica redução correspondente ao subsídio de férias.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os deveres, direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3 — O disposto nos números anteriores começará a observar-se, mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar ao serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador;
- e) Reforma.

2 — É proibido ao empregador promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, sob pena de nulidade de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito ao empregador e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações deste capítulo.

2 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou a coacção da outra parte.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo para que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pelo empregador com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido quer o contrato tenha ou não prazo.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 64.<sup>a</sup>

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do despedimento.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Justa causa para despedimento por parte do empregador

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelo empregador ou seus representantes hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação de conflitos com outros trabalhadores da empresa ou terceiros, dentro das instalações da mesma, por palavras, actos ou omissões;
- d) Desinteresse reiterado e notório pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho em número de 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano civil;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e prática de qualquer crime previsto e punido pelo Código Penal em vigor à data da ocorrência do facto;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais de produtividade;
- m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;
- n) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar o empregador a pôr termo ao contrato;
- o) Concorrência com o empregador, nomeadamente através de actividade prestada noutra empresa;
- p) Condenação em pena maior transitada em julgado.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Consequências do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 94.<sup>a</sup>, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos

previstos na cláusula 98.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa**

O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) Conduta intencional do empregador, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento com justa causa**

O trabalhador que rescinda o contrato com alguns dos fundamentos das alíneas b), c), d), e), f) e g) da cláusula 97.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio**

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — Se o trabalhador tiver antiguidade inferior a dois anos na empresa, o pré-aviso será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir o prazo de pré-aviso, pagará à outra parte, ou esta poder-se-á cobrar através de quaisquer créditos do trabalhador na empresa, um montante igual ao da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Reestruturação de serviços**

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais, sem prejuízo do disposto na lei geral sobre a cessação dos contratos de trabalho por despedimento colectivo.

2 — Nos casos em que melhorias tecnológicas ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de postos de trabalho, ou a sua transferência para outro local, os trabalhadores têm direito a transitar para novas funções e ou locais de trabalho, com condições de trabalho e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, sendo todos os encargos daí decorrentes da responsabilidade do empregador.

## CAPÍTULO XII

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Direitos especiais das mulheres trabalhadoras Maternidade e paternidade**

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

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

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

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Licença de paternidade**

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filho(a), o pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o homem tem direito à licença por paternidade nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mulher/mãe;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta do homem e da mulher.

3 — A licença referida no número anterior a seguir ao parto pode ser gozada total ou parcialmente pela mãe ou pelo pai.

4 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Licença parental**

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até seis anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam

impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior, de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença, ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que reguladas em convenção colectiva.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Direitos específicos da gravidez

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher tem direito:

- a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar, feriados ou descanso semanal;
- b) A faltar justificadamente para idas ao médico ou para outras actividades inadiáveis relacionadas com a gravidez;
- c) A ser transferida durante a gravidez a seu pedido ou por prescrição médica para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde ou do feto, nomeadamente por razões que impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

- d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos, nos termos legais.

2 — Até um ano de idade do(a) filho(a), a mãe tem direito a duas horas diárias retribuídas para amamentação, podendo utilizar a trabalhadora tal direito no início ou no fim do período normal de trabalho, devendo a situação ser confirmada por escrito.

3 — Até um ano de idade, tem o pai ou mãe direito a horas diárias retribuídas, no início ou no fim do período de trabalho, para aleitação do filho(a), devendo confirmar por escrito a referida situação.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Proibição do despedimento

1 — A mulher grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida, sem que previamente tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — O empregador que despeça qualquer trabalhadora mulher grávida, puérpera ou lactante sem justa causa, pagar-lhe-á a título de indemnização o triplo da indemnização a que tenha direito sem prejuízo de todos os demais direitos legais ou convencionais.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Dispensa

A mulher trabalhadora tem direito a ser dispensada, quando o solicitar, da comparência ao trabalho, até dois dias em cada mês, retribuídos, aquando dos ciclos fisiológicos; quando a ausência for de dois dias completos o empregador poderá, facultativamente, remunerar um dia.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

É aplicável aos trabalhadores-estudantes o regime jurídico estabelecido na lei geral.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — O empregador deve proporcionar aos menores que se encontrarem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

2 — O empregador deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

3 — É vedado ao empregador encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### **Número de cabeças de gado do tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino**

O número de cabeças de gado a cargo do tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino é estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e o empregador, tendo em conta a dimensão da propriedade ou exploração, o relevo e os usos e costumes da região.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores de estufas**

O trabalhador de estufas tem direito a interromper o trabalho para um intervalo ao ar livre estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e o empregador, respeitando os usos e costumes.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Comissão paritária e disposições finais**

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### **Constituição**

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste CCT, será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### **Competência**

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto neste CCT;
- b) Integrar lacunas deste CCT;
- c) Proceder à criação de novas categorias profissionais, com a respectiva definição de funções;
- d) Solicitar, a pedido de qualquer das partes nela representadas, a participação do Ministério do Trabalho, nos termos da lei;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocatória da reunião.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### **Funcionamento e deliberações**

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes representadas e só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros efectivos representantes de qualquer parte.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação

do presente CCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos desta convenção.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções a que respeita a decisão da comissão paritária.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### **Disposição transitória**

O presente CCT revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos, salvo na parte em que aqueles consagram direitos ou regalias mais favoráveis.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### **Regimes mais favoráveis**

O regime estabelecido pelo presente CCT não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### **Âmbito de revisão**

A presente revisão substitui as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2004, 28, de 29 de Junho de 2005 e 27, de 22 de Julho de 2006.

### **ANEXO I**

#### **Tabela de remunerações mínimas para os trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura**

Grau I — € 490:

Capataz;  
Encarregado geral de exploração ou feitor.

Grau II — € 472:

Adegueiro;  
Arrozeiro;  
Auxiliar de veterinário;  
Caldeireiro ou mestre caldeireiro;  
Carvoeiro;  
Caseiro do nível A;  
Encarregado de sector;  
Enxertador;  
Jardineiro;  
Lagareiro ou mestre lagareiro;  
Operador de máquinas industriais;  
Tirador de cortiça amadia e empilhador.

Grau III — € 466:

Apanhador de pinhas;  
Fiel de armazém;  
Moto-serrista;  
Operador de máquinas agrícolas;  
Resineiro;  
Tosquiador;  
Trabalhador avícola qualificado;  
Trabalhador cunícola qualificado;  
Trabalhador de estufas qualificado.

**Grau IV — € 418:**

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa;  
Apontador;  
Carregador ou descarregador de sacos;  
Caseiro do nível B;  
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos;  
Emetrador ou ajustador;  
Empador ou armador de vinha;  
Esgalhador ou limpador de árvores;  
Esgalhador de química;  
Gadanhador;  
Guarda de portas de água;  
Guarda de propriedades ou florestal;  
Podador;  
Praticante de operador de máquinas agrícolas;  
Prático apícola;  
Prático piscícola;  
Tirador de cortiça falca ou bóia;  
Trabalhador de adegas;  
Trabalhador de caldeira;  
Trabalhador de estufas;  
Trabalhador de descasque de madeiras;  
Trabalhador de lagar;  
Trabalhador de valagem;  
Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.

**Grau V — € 409:**

Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino;  
Calibrador de ovos;  
Carreiro ou almocreve;  
Hortelão ou trabalhador hortiflorícola/hortifrutícola;  
Trabalhador agrícola do nível A;  
Trabalhador avícola;  
Trabalhador cunícola;  
Trabalhador frutícola.

**Grau VI — € 404:**

Trabalhador agrícola do nível B;  
Tratando-se de guarda florestal, auferirá como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da função pública, nos termos da Portaria n.º 239/2000, de 29 de Abril, conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000 e em conformidade com o Decreto n.º 111/98, de 24 de Abril.

As funções do guarda florestal são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações constantes do Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas para as profissões de apoio**

**Grau I — € 594:**

Encarregado de construção civil ou metalúrgico.

**Grau II — € 529:**

Oficial electricista;  
Oficial metalúrgico de 1.ª

**Grau III — € 474:**

Carpinteiro de 1.ª;  
Motorista;  
Oficial metalúrgico de 2.ª;  
Pedreiro de 1.ª;  
Pintor de 1.ª;  
Pré-oficial electricista;  
Serrador de serra de fita de 1.ª

**Grau IV — € 420**

Carpinteiro de 2.ª;  
Pedreiro de 2.ª;  
Pintor de 2.ª;  
Serrador de serra de fita de 2.ª

**Grau V — € 411:**

Ajudante de motorista;  
Servente de construção civil.

**Grau VI — € 405:**

Ajudante de electricista.

**Grau VII — € 404:**

Praticante do 2.º ano.

**Grau VIII — € 403:**

Praticante do 1.º ano.

**Grau IX — conforme legislação para o salário mínimo nacional:**

Aprendiz.

**ANEXO III**

**Categorias profissionais e definição de funções**

*Adegueiro.* — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

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

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

*Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.* — É o trabalhador que auxilia o tratador ou o ordenhador na alimentação, limpeza dos animais e instalações e conservação das vedações.

*Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.* — É o trabalhador que executa o trabalho de introduzir na debulhadora o cereal para ser debulhado ou, na prensa, a palha para ser prensada.

*Apanhador de pinhas.* — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas e instalações.



*Apontador.* — É o trabalhador que procede ao derube e apanha de pinhas nos pinhais.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico electricista ou de construção civil.

*Arrozeiro.* — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantações de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como à sua colheita e armazenamento.

*Auxiliar de veterinário.* — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

*Caldeireiro ou mestre caldeireiro.* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de fabrico de aguardente vitícola e bagaceira em caldeira que seja de parte integrante da exploração agrícola e funcione só em época de campanha.

*Calibrador de ovos.* — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção e calibragem de ovos.

*Capataz.* — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar por um determinado número de trabalhadores agrícolas e executar também tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, com ferramentas manuais ou mecânicas, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra, dentro da exploração agrícola.

*Carregador e descarregador de sacos.* — É o trabalhador que procede ao carregamento ou descarregamento de sacos, usando exclusivamente a força física.

*Carreiro ou almocreve.* — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, podendo cuidar da alimentação e limpeza dos respectivos animais e suas instalações.

*Carvoeiro.* — É o trabalhador que é responsável pela condução e execução do fabrico do carvão.

*Caseiro do nível A.* — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, coordenando e executando os respectivos trabalhos.

*Caseiro do nível B.* — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por esta, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas, e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções do empregador.

*Cocheiro, tratador desbastador de cavalos.* — É o trabalhador que monta, desbasta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também o responsável pela sua alimentação e limpeza quando se encontram em estábulos.

*Emetrador ou ajustador.* — É o trabalhador que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

*Empador ou armador de vinha.* — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparado destas, aplicando-as.

*Encarregado.* — É o trabalhador que, sob a orientação do empregador ou de superior hierárquico, dirige actividades em núcleos de serviços. A designação da categoria profissional é complementada de acordo com o sector onde exerce funções (por ex., encarregado da construção civil, encarregado metalúrgico).

*Encarregado de exploração ou feitor.* — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

*Encarregado de sector.* — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

*Enxertador.* — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

*Esgalhador ou limpador de árvores.* — É o trabalhador que utilizando predominantemente serras mecânicas ou manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de médio e grande porte, nomeadamente no corte de ramos ou arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

*Espalhador de química.* — É o trabalhador que executa trabalhos de cura química, utilizando, quando necessário, pulverizadores manuais ou mecanizados, cuja deslocação depende do esforço directo do trabalhador.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios em instalações, procedendo à pesagem, arrumações, controlo e registo das entradas e saídas de produtos e alfaia.

*Gadanhador.* — É o trabalhador que executa trabalhos de gadanha no corte de cereais, feno, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pelo empregador.

*Guarda de portas de água.* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e fechar de portas de água.

*Guarda de propriedades ou florestal.* — É o trabalhador tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem assim como das respectivas culturas.

*Hortelão/trabalhador hortiflorícola/hortifrutícola.* — É o trabalhador que executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adulações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortifrutícolas e flores. Prepara, selecciona, calibra, embala ou desem-

bala produtos hortifrutícolas, por métodos manuais ou mecânicos, com vista ao seu armazenamento ou expedição. Pode eventualmente proceder à colheita e recolha dos produtos hortifrutícolas, bem como à recuperação e conservação das embalagens.

*Jardineiro.* — É o trabalhador especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite para fins comerciais.

*Lagareiro ou mestre lagareiro.* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos do lagar de azeite durante o período de laboração.

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar, sem execução mas responsabilmente, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustíveis e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, compete-lhe tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para a apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Moto-serrista.* — É o trabalhador que executa trabalhos com moto-serras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores.

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

*Oficial metalúrgico.* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas ou motores, bem como toda a gama de alfaias agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Operador de máquinas agrícolas.* — É o trabalhador que conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

*Operador de máquinas industriais.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de máquinas industriais escavadoras ou de terraplanagem.

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

*Pintor.* É o trabalhador que, predominantemente, prepara e executa qualquer trabalho de pintura em oficinas e nas obras, podendo eventualmente assentar vidros.

*Podador.* — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

*Praticante.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

*Praticante de operador de máquinas agrícolas.* — É o trabalhador que sem qualquer prática na execução de trabalhos agrícolas com tractores e outras máquinas agrícolas inicia a sua aprendizagem, que não pode ultrapassar os dois meses, os quais, para todos os efeitos, são considerados período experimental.

*Prático apícola.* — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

*Prático piscícola.* — É o trabalhador que efectua trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros e similares.

*Pré-oficial electricista.* — É o trabalhador que, com carteira profissional, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa o trabalho de menor responsabilidade.

*Resineiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de resina.

*Serrador de serra de fita.* — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentador.

*Servente de construção civil.* — É o trabalhador, maior de 18 anos, que trabalha nas obras, ajudando e auxiliando o trabalho do oficial de construção civil.

*Tirador de cortiça amadia e empilhador.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça amadia e ao seu empilhamento.

*Tirador de cortiça de falca.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça de falca.

*Tosquiador.* — É o trabalhador, de preferência habilitado com a respectiva carteira profissional, que corta lâ aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensacagem e armazenamento.

*Trabalhador agrícola do nível A.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, em função da predominância e carácter de permanência das funções, que normalmente exigem um maior dispêndio de esforço físico e são típicos desta categoria.

*Trabalhador agrícola do nível B.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, em função da predominância e carácter de permanência das funções que não sejam englobáveis nas tarefas típicas dos trabalhadores do nível A, e que pelas suas características exigem um menor dispêndio de esforço físico, nomeadamente as inerentes às culturas do tomate, da vinha, da oliveira, de fruteiras, de legumes, de tabacos, de cereais e de outras culturas agrícolas próprias aos trabalhadores desta categoria.

*Trabalhador avícola.* — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos de aviários.

*Trabalhador avícola qualificado.* — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves, apanha de ovos, trabalhando nas salas de incubação. Colabora na vacinação.

*Trabalhador de adega.* — É o trabalhador que na adega executa todos os trabalhos indispensáveis ao fabrico, envasilhamento e conservação de bebidas alcoólicas.

*Trabalhador de caldeira.* — É o trabalhador que na caldeira de fabrico de aguardente bagaceira e vinícola executa as tarefas necessárias à sua feitura, desde que aquela seja integrada na exploração agrícola e funcionando apenas na época de campanha.

*Trabalhador cunícola.* — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

*Trabalhador cunícola qualificado.* — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias e colabora na vacinação. Tem a seu cargo juntar as coelhas aos coelhos para cobrição, registando as respectivas datas, assim como as dos nascimentos das crias.

*Trabalhador de descasque de madeiras.* — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

*Trabalhador de estufas.* — É o trabalhador que em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

*Trabalhador de estufa qualificado.* — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz sementeiras e tratamentos fitossanitários em plantas ou sementeiras em estufas. Poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas.

*Trabalhador frutícola.* — É o trabalhador que executa os trabalhos de calibragem, colocação de frutas em embalagens e seu armazenamento em instalações apropriadas ou frigoríficos, com carácter de permanência e continuidade.

*Trabalhador de lagar.* — É o trabalhador que, durante a campanha de azeitona, dentro do lagar de azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração, sob a orientação do mestre.

*Trabalhador de valagem.* — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas de admissão ou escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de «picar» águas no Inverno e desembocar valas não são considerados de valagem.

*Trabalhador, ordenhador, guardador de gado ou campino.* — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante maneio de gado, quer seja em manada, rebanho ou vara, quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.

## ANEXO IV

### Condições específicas

#### Trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

1 — Idade mínima de admissão — as idades mínimas de admissão são as que se seguem:

- 18 anos para as categorias profissionais de adegueiro, capataz, caseiro, encarregado de exploração agrícola, encarregado de sector, feitor, guarda de porta de água, guarda de propriedades ou florestal, moto-serrista, operador de máquinas agrícolas e operador de máquinas industriais.
- 14 anos para as restantes categorias profissionais.

2 — Promoções:

2.1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>, não constitui promoção o exercício de funções respeitantes a trabalhos de curta ou média duração, com características sazonais, a que correspondem categorias profissionais mais qualificadas, devendo os trabalhadores que sejam incumbidos dessas funções regressar à categoria em que se encontram classificados, após o termos dos trabalhos.

2.2 — Durante o exercício das funções temporárias a que se refere o n.º 1 e correspondente a uma escala de retribuições mais elevada deve ser dada preferência à categoria profissional de trabalhador agrícola, desde que tenham capacidade para o seu desempenho e estejam habilitados com a respectiva carteira profissional, quando tal seja exigido.

2.3 — Os trabalhadores permanentes têm preferência absoluta sobre os trabalhadores estranhos à empresa para a realização de todos e quaisquer trabalhos que nela seja necessário efectuar.

#### Trabalhadores da construção civil

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores de 16 anos de idade.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 16 anos que exercem a profissão de electricista ou montador electricista.

1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos cinco anos de efectivo serviço.

1.4 — A comprovação dos anos de serviço prevista nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pelo empregador, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas pelo notário.

2 — Estágio e acesso:

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

- a) Os aprendizes admitidos com menos de 16 anos de idade serão promovidos a ajudantes após três períodos de um ano de aprendizagem;
- b) Os aprendizes admitidos com mais de 16 anos de idade e menores de 18 anos passarão à categoria de ajudante após três períodos de nove meses;

- c) Os aprendizes admitidos com mais de 18 anos ascenderão à categoria de ajudante após três períodos de seis meses;
- d) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência na categoria;
- e) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três de oito meses de permanência na categoria;
- f) Os electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com cursos de industrial, de electricista ou de montador electricista, com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, curso de mecânico electricista ou de rádio-montador da Escola Militar de Electromecânica e cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, serão classificados como pré-oficiais.

### 3 — Deontologia profissional:

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

3.2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

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

### **Trabalhadores metalúrgicos**

#### 1 — Aprendizagem:

##### 1.1 — Admissão e condições de aprendizagem:

- a) São admitidos como aprendizes os jovens de 16 anos de idade;
- b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional acelerada;
- c) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;
- d) O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se exclusivamente à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional, pelo que é vedado exigir-lhes produtividade e responsabilidades.

##### 1.2 — Duração da aprendizagem:

- a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um anos, conforme os aprendizes forem admitidos com 16 ou 17 anos de idade;
- b) O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido imediatamente a praticante, desde

que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz.

##### 1.3 — A antiguidade dos aprendizes:

- a) O tempo de aprendizagem, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;
- b) Quando cessar um contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui.

1.4 — Promoção de aprendizes — ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

#### 2 — Praticantes:

##### 2.1 — Admissão:

- a) A idade mínima de admissão dos praticantes é de 16 anos;
- b) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.

##### 2.2 — Duração:

- a) O período máximo que um trabalhador pode permanecer como praticante é de dois anos;
- b) O tempo que o trabalhador permaneça como praticante, independentemente da empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;
- c) Quando cessar um contrato de trabalho com um praticante ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui;
- d) Após o período máximo como praticantes, os trabalhadores ascendem ao escalão superior.

#### 3 — Promoções:

3.1 — Nas empresas apenas com um trabalhador classificado na categoria de oficial este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.<sup>a</sup> decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.<sup>a</sup>

3.2 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial um será obrigatoriamente de 1.<sup>a</sup>

3.3 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.<sup>a</sup>, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.<sup>a</sup> que se encontrem ao serviço.

### **Trabalhadores rodoviários**

#### 1 — Condições de admissão:

1.1 — Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2 — Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei.

1.3 — Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado por ajudante de motorista.

## 2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista terão que possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato que no distrito do local de trabalho represente o trabalhador ou a respectiva profissão.

2.3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição, de livretes serão suportados pela empresa.

3 — Intervalos para refeições — o intervalo para refeição referido na cláusula 26.<sup>a</sup> poderá ser alargado até três horas para os trabalhadores rodoviários para o transporte de pessoal para e dos trabalhos agrícolas.

Lisboa, 11 de Abril de 2007.

Pela Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

*Luís Fernando de Almeida Velho Bairrão*, mandatário.

*Pedro Miguel Grosso Dias*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

## Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do SINTAS — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, filiado na Federação.

Lisboa, 30 de Abril de 2007. — A Direcção Nacional:  
*Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

## Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao CCT Agricultura do Ribatejo (concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), se declara que a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Cons-

trução, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul.

Lisboa, 2 de Maio de 2007. — A Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 4 de Junho de 2007, a fl. 167 do livro n.º 10, com o n.º 105/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a AIHSA — Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

## Cláusula 1.<sup>a</sup>

### Âmbito

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

2 — O âmbito subjectivo da presente convenção é o constante do anexo I.

3 — O presente CCT tem como potencial de aplicação 11 000 trabalhadores e 800 empresas.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Área

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

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Classificação dos estabelecimentos

Para todos os efeitos desta convenção as empresas ou estabelecimentos são classificados nos grupos seguintes:

#### Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;

Casinos;

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);

Estalagens de 5 estrelas;  
Abastecedoras de aeronaves;  
Restauração e estabelecimentos de bebidas  
classificados de luxo;

#### Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;  
Albergarias;  
Parques de campismo de 4 estrelas;  
Restauração e estabelecimentos de bebidas;

#### Grupo C:

Hotéis de 3 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;  
Motéis de 3 e 2 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 3 estrelas;  
Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas;  
Estalagens de 4 estrelas;  
Pensões de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>;

#### Grupo D:

Hotéis de 2 e 1 estrela;  
Cantinas e refeitórios, excepto os que se encontrem em regime de concessão de exploração;  
Pensões e seus similares de 3.<sup>a</sup>, casas de dormidas, casas de hóspedes e estabelecimentos similares.

1 — As diversas classificações e tipos de estabelecimentos hoteleiros e similares dos diversos grupos de remuneração incluem, nomeadamente, os que, não tendo serviço de restaurante, se designam residencial.

2 — Para todos os efeitos deste CCT, consideram-se conjuntos e ou complexos turísticos e ou hoteleiros, à excepção dos aldeamentos e apartamentos turísticos já previstos e integrados nos grupos A, B e C, o conjunto de unidades, estabelecimentos ou instalações hoteleiras, para-hoteleiras, de restauração ou similares ou complementares interdependentes ou objecto de exploração integrada, complementar ou parcelar, realizada ou não, de facto, pela mesma entidade.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos e os hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação turística superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que já auferiram.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — Esta convenção entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e produz efeitos no dia 1 de Janeiro de 2007, vigorando pelo prazo mínimo de 12 meses a partir daquela data ou até que seja substituído.

2 — A denúncia poderá ser feita decorridos 10 meses sobre a data de produção de efeitos referida no número anterior.

3 — 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.

4 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta 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.<sup>o</sup> dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

7 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contraproposta aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

8 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas de € 32 enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo da substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantia de aumento mínimo

1 — É garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo a partir de 1 de Janeiro de 2007 nos seguintes termos:

- € 25 para os trabalhadores das empresas de alojamento;
- € 15 para os trabalhadores das empresas da restauração e bebidas com excepção dos níveis I e II;
- € 10 para os trabalhadores enquadrados nos níveis I e II da restauração e bebidas.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio no valor mensal

de € 23 por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer desses idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional pelo respectivo sindicato.

3 — Nas profissões onde não seja exigível carteira profissional a prova daquela habilitação far-se-á através de certificado de exame, passado por escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, o qual só será válido depois de ser visado pelo sindicato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato a quem, nos termos da cláusula 120.<sup>a</sup>, não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio mensal de alimentação de € 42.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima dos serviços extra

1 — Ao pessoal contratado para os serviços extra serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

	Euros
Chefe de mesa .....	39
Chefe de <i>barman</i> .....	39
Chefe de cozinha .....	39
Chefe de pasteleiro .....	39
Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> .....	35
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	35
Empregado de mesa .....	34
Quaisquer outros profissionais .....	33

2 — As remunerações acima fixadas correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente divididas, mesmo que a duração do serviço seja inferior.

3 — Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem do ano as remunerações mínimas referidas no n.º 1 sofrerão um aumento de 50%.

4 — Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos os transportes de ida e volta e o período de trabalho contar-se-á desde a hora da partida até ao final do regresso, utilizando-se o primeiro transporte ordinário que se efectue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda direito a alojamento e alimentação, pagos ou fornecidos pelas entidades patronais.

5 — Sempre que, por necessidade resultante de serviço, sejam deslocados trabalhadores da sua função normal para a realização do serviço extra, ficam os mesmos abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Valor pecuniário da alimentação

1 — Para todos os efeitos desta convenção, seja qual for o seu valor, a alimentação não poderá em nenhum caso ser dedutível no salário do trabalhador, independentemente do montante deste.

2 — O valor convencional atribuído à alimentação fornecida em espécie é, para todos os efeitos, o constante do quadro seguinte:

Refeições	Valor convencional (euros)
A — Completa/mês .....	26
B — Refeições avulsas:	
Pequeno-almoço .....	2
Ceia simples .....	3
Almoço, jantar e ceia completa .....	5

3 — Em todos os casos em que, excepcionalmente, nos termos do presente contrato, haja lugar à substituição do fornecimento da alimentação em espécie, aquela far-se-á pelos montantes constantes da tabela B do número anterior.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Regulamentação em vigor

Mantêm-se em vigor todas as demais disposições publicadas no contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1992, com as alterações subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2003, até que sejam substituídas ou derogadas pelo novo IRCT.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Negociações de um novo IRCT

As partes acordam desenvolver negociações para celebração de um novo CCT, bem como das cláusulas cujos valores foram agora alterados.

#### ANEXO I

##### Níveis de remuneração

Nível XV:

Director de hotel.

Nível XIV:

Analista de informática;  
Assistente de direcção;  
Chefe de cozinha;  
Director de alojamento;  
Director artístico;  
Director comercial;  
Director de golfe;  
Director de produção (*food and beeverage*);  
Director de serviços (escritórios);  
Director de serviços.

Nível XIII:

Chefe de departamento, de divisão e serviços;  
Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos;  
Chefe de manutenção de golfe;  
Chefe-mestre pasteleiro;  
Chefe de pessoal;  
Chefe de recepção;  
Contabilista;  
Desenhador projectista;  
Director de pensão;  
Director de restaurante e similares;  
Encarregado geral (construção civil);  
Técnico industrial;  
Técnico construtor civil de grau IV;  
Programador de informática;  
Topógrafo;  
Secretário de golfe;  
Subchefe de cozinha;  
Supervisor de bares.

Nível XII:

Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção;  
Chefe de *barman*;  
Chefe (químicos);  
Chefe de compras/ecónomo;  
Chefe de controlo;  
Chefe de movimento;  
Chefe de mesa;  
Chefe de portaria;  
Chefe de secção (escritórios);  
Chefe de *snack*;  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>;  
Desenhador de publicidade e artes gráficas;  
Desenhador com seis ou mais anos;  
Encarregado de animação e desportos;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de construção civil;  
Encarregado de electricista;  
Encarregado fiscal (construção civil);  
Encarregado de fogueiro;  
Encarregado geral de garagem;  
Encarregado metalúrgico;  
Encarregado de obras (construção civil);  
Encarregado (restaurantes e similares);  
Encarregado de praias e piscinas;  
Guarda-livros;  
Medidor-orçamentista-coordenador;  
Programador mecanográfico;  
Subchefe de recepção;  
Técnico construtor civil dos graus II e III;  
Tesoureiro.

Nível XI:

Correspondente em línguas estrangeiras;  
Governante geral de andares;  
Operador de computador;  
Secretário(a) de direcção;  
Subchefe de mesa;  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>

Nível X:

Cabeleireiro completo;  
Cabeleireiro de homens;  
Caixa;

Capataz de campo;  
Capataz de rega;  
Chefe de balcão;  
Chefe de *bowling*;  
Chefe de equipa (construção civil);  
Chefe de equipa de electricista;  
Chefe de equipa (metalúrgicos);  
Educador de infância-coordenador;  
Encarregado de pessoal de garagem;  
Encarregado de telefones;  
Encarregado termal;  
Enfermeiro;  
Escanção;  
Escriturário de 1.<sup>a</sup>  
Especialista (químicos);  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;  
Gerente (CIN);  
Medidor-orçamentista com mais de seis anos;  
Mestre (arraís);  
Monitor de animação e desportos;  
Oficial impressor de litografia;  
Operador mecanográfico;  
Preparador de trabalhos (serviços técnicos);  
Técnico construtor civil de grau 1.

Nível IX:

Ajudante de guarda-livros;  
Apontador;  
Amassador;  
*Barman/barmaid* de 1.<sup>a</sup>;  
Bate-chapas de 1.<sup>a</sup>;  
Cabeleireiro;  
Caixeiro de 1.<sup>a</sup>;  
Calceteiro de 1.<sup>a</sup>;  
Canalizador de 1.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro em geral de 1.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>;  
Cobrador;  
Controlador;  
Controlador *room-service*;  
Cortador;  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>;  
Chefe de cafetaria;  
Chefe de gelataria;  
Chefe de *self-service*;  
Desenhador entre três e seis anos;  
Educador de infância;  
Electricista oficial;  
Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup>;  
Empregado de consultório;  
Empregado de inalações;  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>;  
Empregado de secção de fisioterapia;  
Encarregado de parque de campismo;  
Empregado de *snack* de 1.<sup>a</sup>;  
Encarregado de refeitório de pessoal;  
Escriturário de 2.<sup>a</sup>;  
Especializado (químicos);  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;  
Entalhador;  
Estagiário de impressor de litografia;  
Estagiário de operador de computador;  
Estofador de 1.<sup>a</sup>;  
Estucador de 1.<sup>a</sup>;  
Expedidor de transportes;  
Fiel de armazém;  
Fogoeiro de 1.<sup>a</sup>;



Forneiro;  
 Governanta de andares;  
 Governanta de rouparia e ou lavandaria;  
 Ladrilhador de 1.<sup>a</sup>;  
 Marceneiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Massagista de terapêutica de recuperação e sauna;  
 Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de frio e ar condicionado de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de 1.<sup>a</sup> (madeiras);  
 Medidor-orçamentista entre três e seis anos;  
 Motorista;  
 Motorista (marítimo);  
 Operador de máquinas de contabilidade;  
 Operador de registo de dados;  
 Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Pedreiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 1.<sup>a</sup>;  
 Polidor de mármore de 1.<sup>a</sup>;  
 Polidor de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
 Porteiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Rádio-técnico;  
 Recepcionista de 1.<sup>a</sup>;  
 Recepcionista de garagem;  
 Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
 Soldador de 1.<sup>a</sup>;  
 Telefonista de 1.<sup>a</sup>;  
 Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.<sup>a</sup>

#### Nível VIII:

Arquivista técnico;  
 Aspirante amassador;  
 Aspirante forneiro;  
 Assador-grelhador;  
 Auxiliar de educação;  
 Banheiro;  
*Barman/barmaid* de 2.<sup>a</sup>;  
 Bate-chapas de 2.<sup>a</sup>;  
 Bilheteiro (cinema);  
 Cafeteiro;  
 Caixa de balcão;  
 Caixeiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Calista;  
 Calceteiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Canalizador de 2.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro em geral de 2.<sup>a</sup>;  
 Nadador-salvador;  
 Chefe de lavandaria ou técnico de lavandaria;  
 Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de toscos;  
 Cavista;  
 Chefe de *caddies*;  
 Chefe de copa;  
 Conferente (comércio);  
 Controlador-caixa;  
 Costureira especializada;  
 Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Desenhador até três anos;  
 Despenseiro;  
*Disk jockey*;  
 Educador de infância estagiário;  
 Empregada de andares/quartos;  
 Empregado de armazém;  
 Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>;  
 Empregado de compras (metalúrgico ou construção civil);  
 Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>;

Empregado de *snack* de 2.<sup>a</sup>;  
 Encarregado de jardins;  
 Encarregado de limpeza;  
 Encarregado de vigilantes;  
 Entregador de ferramentas de materiais ou produtos;  
 Escriturário de 3.<sup>a</sup>;  
 Estagiário de operador de máquinas de contabilidade;  
 Estagiário de operador mecanográfico;  
 Estagiário de operador de registo de dados;  
 Esteticista;  
 Estofador de 2.<sup>a</sup>;  
 Estucador de 2.<sup>a</sup>;  
 Fiscal;  
 Fiel;  
 Florista;  
 Fogueiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Ladrilhador de 2.<sup>a</sup>;  
 Maquinista de força motriz;  
 Marcador de jogos;  
 Marceneiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Marinheiro;  
 Massagista de estética;  
 Mecânico de 2.<sup>a</sup> (madeiras);  
 Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de frio e ar condicionado de 2.<sup>a</sup>;  
 Medidor-orçamentista até três anos;  
 Oficial barbeiro;  
 Operador de chefe de zona;  
 Operador de máquinas auxiliares;  
 Operário polivalente;  
 Pedreiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 2.<sup>a</sup>;  
 Polidor de mármore de 2.<sup>a</sup>;  
 Polidor de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
 Porteiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Praticante cabeleireiro;  
 Preparador-embalador (AA);  
 Pré-oficial electricista;  
 Projeccionista (espectáculos);  
 Recepcionista de golfe;  
 Recepcionista de 2.<sup>a</sup>;  
 Semiespecializado (químicos);  
 Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
 Soldador de 2.<sup>a</sup>;  
 Telefonista de 2.<sup>a</sup>;  
 Tratador-conservador de piscinas;  
 Trintanário com três ou mais anos;  
 Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.<sup>a</sup>;  
 Vigilante de crianças com funções pedagógicas.

#### Nível VII:

Ajudante de cabeleireiro;  
 Ajudante de despenseiro/cavista;  
 Ajudante de electricista;  
 Ajudante de motorista;  
 Ajudante de projeccionista;  
 Bagageiro com três ou mais anos;  
 Banheiro de termas;  
 Bilheteiro;  
 Buvete;  
 Caixeiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Duchista;  
 Empregado de gelados;  
 Empregado de mesa/balcão de *self-service*;

Engomador-controlador;  
 Estagiário de cozinheiro do 4.º ano;  
 Fogueiro de 3.ª;  
 Guarda de acampamento turístico;  
 Guarda florestal;  
 Guarda de parque de campismo;  
 Jardineiro;  
 Lavador garagista;  
 Lubrificador;  
 Manipulador/ajudante de padaria;  
 Meio-oficial de barbeiro;  
 Operador de máquinas de golfe;  
 Oficial de rega;  
 Servente de cargas e descargas;  
 Servente de secção técnica de manutenção e conservação;  
 Tratador de cavalos;  
 Trintanário até três anos;  
 Tirocinante técnico de desenho do 2.º ano;  
 Vigia de bordo;  
 Vigilante de crianças sem funções pedagógicas;  
 Vigilante de jogos.

#### Nível VI:

Abastecedor de carburantes;  
 Arrumador (cinema);  
 Ascensorista com mais de 18 anos;  
 Bagageiro até três anos;  
*Caddie* com 18 ou mais anos;  
 Caixeiro-ajudante;  
 Costureira;  
 Copeiro com mais de 20 anos;  
 Dactilógrafo do 2.º ano;  
 Empregado de balneários;  
 Empregado de limpeza;  
 Empregado de refeitório;  
 Engomador;  
 Engraxador;  
 Estagiário de cozinheiro do 3.º ano;  
 Estagiário de escriturário do 2.º ano;  
 Estagiário de pasteleiro do 3.º ano;  
 Manicura;  
 Lavador;  
 Operador heliográfico do 2.º ano;  
 Peão;  
 Pedicura;  
 Porteiro de serviço;  
 Porteiro (restaurantes, cafés e similares);  
 Praticante da construção civil do 3.º ano;  
 Roupeiro;  
 Tractorista;  
 Vigilante.

#### Nível V:

Chegador do 3.º ano;  
 Copeiro até 20 anos;  
 Dactilógrafo do 1.º ano;  
 Estagiário de *barman/barmmaid* do 2.º ano;  
 Estagiário de cozinheiro do 2.º ano;  
 Estagiário 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 ou mais anos;

Moço de terra;  
 Operador heliográfico do 1.º ano;  
 Praticante da construção civil do 2.º ano;  
 Tirocinante técnico de desenho do 1.º ano.

#### Nível IV:

Estagiário de *barman/barmmaid* do 1.º ano;  
 Estagiário de cafeteiro (um ano);  
 Estagiário de cavista (um ano);  
 Estagiário de controlador (um ano);  
 Estagiário de controlador-caixa (seis meses);  
 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 do 1.º ano;  
 Estagiário de recepcionista do 1.º ano;  
 Estagiário de porteiro (um ano);  
 Praticante de armazém;  
 Praticante de caixeiro;  
 Praticante da construção civil do 1.º ano;  
 Praticante de metalúrgico.

#### Nível III:

Aprendiz de *barman/barmmaid* com 18 ou mais anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos do 2.º ano;  
 Aprendiz da construção civil com 18 ou mais anos do 2.º e 3.º anos;  
 Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de secção técnica de conservação e manutenção com 18 ou mais anos;  
 Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos do 2.º ano;  
 Chegador do 2.º ano.

#### Nível II:

Aprendiz de *barman/barmmaid* com 18 ou mais anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de *barman/barmmaid* com menos de 18 anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos (um ano);  
 Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 2.º ano;  
 Aprendiz da construção civil com 18 anos ou mais anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos de 1.º ano;  
 Aprendiz de controlador com menos de 18 anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de controlador-caixa com 18 ou mais anos (seis meses);  
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos do 1.º ano;

Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de empregado de andares/quartos com 18 ou mais anos (seis meses);  
 Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos (um ano);  
 Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos (um ano);  
 Aprendiz de empregado de rouparia/lavandaria com 18 ou mais anos (seis meses);  
 Aprendiz de empregado de *snack* com 18 anos ou mais anos (um ano);  
 Aprendiz de empregado de *self-service* com 18 ou mais anos (seis meses);  
 Aprendiz de padaria;  
 Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de porteiro com 18 ou mais anos (um ano);  
 Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de sec. técnica, manutenção e conservação com menos de 18 anos do 2.º ano (electromecânico e metalúrgico);  
 Chegador do 1.º ano.

#### Nível I:

Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos (um ano);  
 Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 1.º ano;  
 Aprendiz da construção civil com menos de 18 anos;  
 Aprendiz de controlador com menos de 18 anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de controlador-caixa com menos de 18 anos (um ano);  
 Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos (um ano);  
 Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos (um ano);  
 Aprendiz de empregado de rouparia/lavandaria com menos de 18 anos (seis meses);  
 Aprendiz de empregado de *self-service* com menos de 18 anos (um ano);  
 Aprendiz de empregado de *snack* com menos de 18 anos (um ano);  
 Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos (um ano);  
 Aprendiz de porteiro com menos de 18 anos (um ano);  
 Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de secção técnica, manutenção e conservação com menos de 18 anos do 1.º ano (electromecânica e metalúrgico);  
 Ascensorista até 18 anos;  
*Caddie* com menos de 18 anos;  
 Mandarete com menos de 18 anos.

## ANEXO II

### Tabelas de remunerações pecuniárias de base mínimas, notas às tabelas e níveis de remuneração

A) Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base e níveis de remuneração para trabalhadores de unidades e estabelecimentos de alojamento, hoteleiros e campos de golfe (inclui e abrange pensões e similares).

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007)

(Em euros)

Grupos/níveis	A	B	C	D
XV .....	1 188	1 170,50	1 040	1 036
XIV .....	1 113,50	1 100,50	973,50	971,50
XIII .....	918	907	817,50	815,50
XII .....	835,50	829,50	755,50	752,50
XI .....	801	789	715	713
X .....	760,50	747,50	683	678,50
IX .....	685	674,50	607,50	606,50
VIII .....	606,50	601	546	537
VII .....	570	563	511	504
VI .....	522	516	471	464
V .....	450	445	422	415
IV .....	445	436	410	405
III .....	440	427	405	403
II .....	391	384	335	330
I .....	335	330	325	322

B) Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base e níveis de remuneração para trabalhadores da restauração e de estabelecimentos de bebidas.

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007)

(Em euros)

Grupos/níveis	A	B
XIV .....	1 022,50	783,50
XIII .....	841	638,50
XII .....	764	584,50
XI .....	729,50	558,50
X .....	695	534,50
IX .....	636,50	488,50
VIII .....	566	439,50
VII .....	525	420
VI .....	480,50	415
V .....	426,50	410
IV .....	419	405
III .....	410,50	403
II .....	365	330
I .....	330	322

#### C) Notas às tabelas dos pontos A) e B)

1 — Se o trabalhador classificado como operário polivalente tiver a categoria profissional de 1.ª em alguma das profissões de serviços técnicos e de manutenção nas unidades hoteleiras, será enquadrado no nível dos oficiais de 1.ª e remunerado como tal.

2 — Nas instalações de vapor que funcionem nos termos do despacho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de Dezembro, as retribuições dos trabalhadores que executam tarefas inerentes às definidas para a categoria profissional de fogueiro são acrescidas de 20%.

3 — Aos trabalhadores dos estabelecimentos de restauração e similares e de apoio, integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento, será observado o grupo salarial correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude da classificação

turística mais elevada, não dever resultar a aplicação de grupo de remuneração superior; igualmente será mantida a aplicação do grupo de remuneração superior; igualmente será mantida a aplicação do grupo de remuneração da tabela do ponto A) relativamente aos estabelecimentos de restauração, similares e outros não integrados em qualquer unidade hoteleira se a entidade patronal o vier aplicando.

Lisboa, 28 de Dezembro de 2006.

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

*Augusto Coelho Praça*, membro da direcção.  
*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, membro da direcção.

Pela AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve:

*Carlos Fernando Fernandes do Ó*, membro da direcção, mandatário.  
*José Manuel Garcia Dias*, membro da direcção, mandatário.  
*Rui Amaro da Conceição Inácio*, membro da direcção, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Augusto Coelho Praça*, mandatário.  
*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Augusto Coelho Praça*, mandatário.  
*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Augusto Coelho Praça*, mandatário.  
*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*Augusto Coelho Praça*, mandatário.  
*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Augusto Coelho Praça*, mandatário.  
*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

*Augusto Coelho Praça*, mandatário.  
*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Augusto Coelho Praça*, mandatário.  
*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

## **Texto consolidado**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito, área e revisão**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **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.<sup>a</sup>**

###### **Área**

A área de aplicação da presente convenção é definitiva pelos distritos de Faro.

## **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

### **Classificação dos estabelecimentos**

Para todos os efeitos desta convenção as empresas ou estabelecimentos são classificados nos grupos seguintes:

#### **Grupo A:**

Hotéis de 5 estrelas;  
Casinos;  
Aldeamentos turísticos de luxo;  
Apartamentos turísticos de luxo;  
Restaurantes, cafés e similares de luxo;  
Clubes de 1.<sup>a</sup> classe;  
Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras de categoria inferior, caso em que adquirirão a categoria correspondente);  
Estalagens de 5 estrelas;  
Abastecedoras de aeronaves;

#### **Grupo B:**

Hotéis de 4 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 1.<sup>a</sup> classe;  
Apartamentos turísticos de 1.<sup>a</sup> classe;  
Restaurantes, cafés e similares de 1.<sup>a</sup> classe;  
Albergarias;  
Clubes de 2.<sup>a</sup> classe;  
Parques de campismo de 4 estrelas;

#### **Grupo C:**

Hotéis de 3 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;  
Motéis de 3 e 2 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 2.<sup>a</sup> classe;  
Apartamentos turísticos de 2.<sup>a</sup> classe;  
Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas;  
Estalagens de 4 estrelas;  
Restaurantes, cafés e similares de 2.<sup>a</sup> classe;  
Pensões de 4 e 3 estrelas;

#### **Grupo D:**

Hotéis de 2 e 1 estrelas;  
Restaurantes, cafés e similares de 3.<sup>a</sup> classe e ou sem interesse para o turismo;  
Casas de pasto e de vinhos, estabelecimentos de comidas e bebidas e estabelecimentos similares;  
Cantinas e refeitórios, excepto os que se encontrem em regime de concessão de exploração;  
Pensões e similares de 2 e 1 estrelas e ou sem interesse para o turismo (inclui casas de hóspedes, casas de dormidas e estabelecimentos similares).

1 — As diversas classificações e tipos de estabelecimentos hoteleiros e similares dos diversos grupos de remuneração incluem, nomeadamente, os que, não tendo serviço de restaurante, se designam de residencial.

2 — Para todos os efeitos deste CCT, consideram-se conjuntos e ou complexos turísticos e ou hoteleiros, à excepção dos aldeamentos e apartamentos turísticos já

previstos e integrados nos grupos A, B e C, o conjunto de unidades, estabelecimentos ou instalações hoteleiras, para-hoteleiras, de restauração ou similares ou complementares interdependentes ou objecto de exploração integrada, complementar ou parcelar, realizada ou não, de facto, pela mesma entidade.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos e os hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação turística superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que já auferiram.

4 — Os trabalhadores dos complexos turísticos e ou hoteleiros, como tal definidos no n.º 2 deste anexo, 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 30 dias após a respectiva entrada em funcionamento têm direito à aplicação do grupo da remuneração A do anexo II (tabelas salariais).

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — Esta convenção entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2004 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 decorrida 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 da proposta de revisão.

4 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta 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 primeiro dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

7 — As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

8 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contraproposta aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

9 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

## CAPÍTULO II

### Da admissão, aprendizagem, estágio, carreira profissional e contratos de trabalho

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão — Princípio geral

1 — Para além dos casos expressamente previstos na lei ou neste CCT, são condições gerais mínimas de admissão:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Exibição do certificado comprovativo de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, salvo para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão;
- c) Robustez física suficiente para o exercício da actividade comprovada por boletim de sanidade, quando exigido por lei.

2 — Em admissões para preenchimento de postos de trabalho de natureza permanente, as entidades patronais darão preferência aos trabalhadores que lhes tenham prestado serviço na função respectiva na qualidade de contratado a termo certo.

3 — As condições específicas e preferenciais de admissão são as constantes da parte I do anexo III.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período de experiência

1 — Nos contratos sem prazo a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — Os períodos de experiência para os trabalhadores contratados sem prazo são os seguintes:

- a) As categorias profissionais de direcção têm uma duração de 90 dias;
- b) As categorias profissionais dos níveis XI, XII e XIII têm uma duração de 75 dias;
- c) Para as restantes categorias profissionais têm uma duração de 45 dias.

4 — Os períodos de experiência dos trabalhadores contratados a termo são os seguintes:

- a) Para os contratados a termo com período de duração superior a seis meses, 30 dias;
- b) Para os contratados a termo com contrato a termo com período de duração inferior a 6 meses, 15 dias.

5 — Para a contagem do período de experiência de 45 dias só serão considerados os dias em que haja efectiva prestação de trabalho; quando o período de experiência for superior a 45 dias, serão englobados os dias de descanso e os feriados.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Título profissional**

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional ou cartão de aprendiz não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido de um daqueles títulos.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho**

1 — Até ao termo do período experimental têm as partes, obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato.

2 — Dele devem constar a identificação das partes e todas as condições contratuais, designadamente data de admissão, período de experiência, função, local de trabalho, categoria profissional, horário de retribuição.

3 — O contrato será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes.

4 — À entidade patronal que não cumprir, por facto que lhe seja imputável, as disposições referidas nos números anteriores cabe o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas ou reclamadas pelo trabalhador.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Contratos a termo**

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo certo, igual ou superior a seis meses, desde que a estipulação do prazo não tenha por fim elidir as disposições dos contratos sem prazo.

2 — Têm-se por justificados os contratos de trabalho a termo certo, celebrados para fazer face a qualquer das seguintes circunstâncias:

- a) 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;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial da política de emprego.

3 — Só poderão ser fixados prazos inferiores a seis meses quando a tarefa ou o trabalho a prestar tenham carácter transitório e sem continuidade.

4 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado, se a entidade patronal comunicar por escrito ao tra-

balhador, até oito dias antes do prazo expirar, a vontade de o não renovar.

5 — O contrato de trabalho a termo certo poderá ser sucessivamente renovado, até ao máximo de três anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data de início do primeiro contrato.

6 — Os trabalhadores com contrato a termo certo, ainda que sazonais, têm direito às mesmas regalias definidas neste CCT e na lei para os trabalhadores permanentes, e contam igual e nomeadamente para efeitos do quadro de densidades a observar nos termos do presente CCT.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Como se celebram os contratos a termo**

1 — O contrato de trabalho a termo certo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações:

Identificação dos contraentes, categoria profissional e retribuição do trabalhador, local de prestação do trabalho, data do início, prazo, justificação do contrato a prazo.

2 — Nos casos previstos no n.º 3 da cláusula 9.<sup>a</sup>, deverá constar igualmente a indicação, tão precisa quanto possível, do serviço ou da obra a que prestação do trabalho se destina.

3 — Na falta ou na insuficiência desta justificação, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

4 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

5 — A estipulação do prazo será nula, qualquer que seja a modalidade ou prazo do contrato, quando tenha por fim elidir as disposições dos contratos sem termo.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Aprendizagem: conceito, duração e regulamentação**

1 — Considera-se aprendizagem o período em que o trabalhador a ela obrigado deve assimilar, sob a orientação de um profissional qualificado ou da entidade patronal, os conhecimentos técnicos, teóricos e práticos indispensáveis ao ingresso na carreira profissional.

2 — Só se considera trabalho de aprendiz o que for regular e efectivamente acompanhado por profissional ou pela entidade patronal, que preste regular e efectivo serviço na secção respectiva, de acordo com a densidade mínima estabelecida na cláusula 19.<sup>a</sup>

3 — As normas que regem a aprendizagem, bem como a duração dos respectivos períodos, são as constantes da parte II do anexo III.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Estágio e tirocínio — Conceito, duração e regulamentação**

1 — Estágio e tirocínio são os períodos de tempo necessários para que o trabalhador adquira um mínimo

de conhecimentos e experiência indispensáveis ao exercício de uma profissão, quer como complemento da aprendizagem quer para iniciação em profissões que a não admitem.

2 — As normas que regulamentam o estágio e tirocínio, bem como a duração dos respectivos períodos, são estabelecidas na parte III do anexo III.

### **CAPÍTULO III**

#### **Quadros, acessos e densidades**

##### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

###### **Organização do quadro de pessoal**

1 — A definição da composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo, porém, das normas desta convenção, designadamente quanto às densidades das várias categorias.

2 — A classificação dos trabalhadores, para todos os efeitos, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

##### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

###### **Trabalhadores com capacidade reduzida**

1 — Por cada 100 trabalhadores as empresas deverão ter, sempre que possível, pelo menos 2 com capacidade de trabalho reduzida.

2 — As empresas com efectivos entre os 50 e 100 trabalhadores deverão ter, sempre que possível, pelo menos 1 trabalhador nas condições indicadas no n.º 1.

3 — Sempre que as empresas pretendam proceder ao recrutamento de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão, para o efeito, consultar as associações de deficientes da zona.

4 — A admissão do pessoal nas condições dos n.ºs 1 e 2 deverá ser comunicada aos delegados sindicais ou à comissão de trabalhadores.

##### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

###### **Promoção e acesso — Conceito**

Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior à sua, ou a qualquer outra categoria a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

##### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

###### **Acesso, normas gerais e específicas**

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais, escalões ou classes superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias, escalões ou classes imediatamente inferiores, salvo as excepções seguintes:

- a) Estarem preenchidos os quadros de densidades aplicáveis, não obstante a vaga;
- b) Não terem os candidatos completado os períodos de aprendizagem ou três quartos do período de estágio ou tirocínio;

c) Não possuírem os candidatos, comprovadamente, as condições mínimas exigíveis nos termos deste CCT.

2 — Havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor habilitação técnico-profissional, comprovada por documento idóneo, maior antiguidade e maior idade.

3 — As normas específicas de acesso são as constantes da parte IV do anexo III.

##### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

###### **Densidades das categorias**

1 — As densidades mínimas a observar serão as constantes do anexo IV.

2 — Nas empresas até seis trabalhadores nas quais a entidade patronal ou gerente da sociedade prestem serviço contarão para o quadro de densidades de uma secção desde que prestem trabalho efectivo permanentemente nelas, não se considerando para tal efeito nas restantes secções considerados para o quadro de densidades.

##### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

###### **Densidades e aprendizagem e estagiários nas profissões hoteleiras**

1 — Nas secções em que haja até dois profissionais só poderá haver um aprendiz ou estagiário e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz ou estagiário por cada três profissionais.

2 — Nos estabelecimentos de serviço de bandeja, designadamente nos classificados de cafés, pastelarias, salões de chá e esplanadas, não poderá haver aprendizes nem estagiários nas secções de mesas.

##### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

###### **Densidade mínima de encarregados de aprendizagem e estágio**

As empresas que nos termos deste CCT tenham ao seu serviço trabalhadores classificados como aprendizes e ou estagiários têm de ter, no mínimo, nomeado encarregado pela aprendizagem ou estágio um profissional dos seus quadros permanentes por cada grupo de três trabalhadores aprendizes e ou estagiários.

##### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

###### **Trabalhadores estrangeiros**

1 — A contratação de trabalhadores estrangeiros só poderá ser feita nos termos do Decreto-Lei n.º 97/77, de 17 de Março.

2 — Aos trabalhadores portugueses com igual ou superior qualificação e méritos profissionais e exercendo as mesmas funções não poderá ser paga retribuição inferior à recebida pelos trabalhadores estrangeiros.

##### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

###### **Mapas de pessoal**

1 — As entidades patronais elaborarão um mapa de todo o pessoal ao seu serviço, nos termos, períodos e

prazos constantes da lei. (Decreto-Lei n.º 332/93, de 25 de Setembro).

2 — O mapa será remetido, dentro do prazo previsto na lei, às entidades nela referidas.

3 — Será sempre enviado um exemplar deste mapa ao sindicato e à associação patronal respectiva.

## **CAPÍTULO IV**

### **Dos direitos, deveres e garantias das partes**

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **Deveres da entidade patronal**

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional;
- b) Passar ao trabalhador no momento da cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, atestado donde constem a antiguidade e as funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Garantir aos trabalhadores todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula o presente CCT e a lei;
- d) Colocar um painel em local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Facultar uma sala para reunião dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;
- f) Consultar os serviços de colocações do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- h) Informar os trabalhadores, através dos delegados sindicais e ou de comissão de trabalhadores, sempre que estes o solicitem, sobre a situação económico-financeira e objectivos da empresa.

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Formação profissional**

1 — A frequência de cursos de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional durante o período normal de trabalho é obrigatória, salvo ocorrendo motivos ponderosos, para todos os trabalhadores para tanto designados pela entidade patronal, que para o efeito suportará todos os cursos, sem prejuízo da retribuição e demais regalias contratuais do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até o limite de noventa horas anuais.

3 — Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal poderá recusar a redução do horário sempre que aqueles cursos coincidam totalmente com os meses de Maio a Setembro.

4 — A frequência dos cursos referidos nesta cláusula deve ser comunicada, consoante os casos, à entidade patronal ou ao trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias.

5 — A utilização da faculdade referida no n.º 2 será controlada a nível da empresa, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais de um trabalhador por cada cinco e não mais de um trabalhador nas secções até cinco trabalhadores.

6 — As empresas abrangidas por este CCT, sempre que possível, participarão em acções de reciclagem e valorização profissional dos trabalhadores, organizadas pelas associações sindicais outorgantes ou outras entidades interessadas, comparticipando nos seus custos e concedendo facilidades aos seus trabalhadores para a sua frequência.

7 — A comparticipação financeira nessas acções e as facilidades a conceder aos trabalhadores serão as constantes do protocolo a celebrar entre a entidade organizadora e a empresa.

8 — As acções referidas nos números anteriores deverão ser averbadas na carteira profissional dos trabalhadores.

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Deveres dos trabalhadores**

1 — Os trabalhadores devem:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- b) Respeitar e tratar com correcção a entidade patronal, os clientes e os colegas de trabalho;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa, nem divulgar segredos 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 as ordens e directivas da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e nas normas que a regem, em tudo quanto se não mostrar contrário aos seus direitos e garantias ou dos seus colegas de trabalho;
- h) Manter impecáveis o asseio e higiene pessoais;
- i) Procurar aperfeiçoar e actualizar os seus conhecimentos profissionais;
- j) Contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- k) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as aptidões, função e categoria profissional, tendo em conta a qualidade de ser-



viço, tipo de estabelecimento e regras profissionais;

- l) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exercem o seu trabalho, desde que aprovados pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho, depois de ouvido o sindicato;
- m) Não conceder crédito sem que tenha sido especialmente autorizado.

2 — O dever a que se refere a alínea g) do número anterior respeita igualmente às instruções emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que lhes for atribuída pela entidade patronal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — 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 este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias usufruídas no exercício das suas funções;
- d) Baixar a categoria, grau, classe ou retribuição do trabalho, excepto se, havendo acordo escrito das partes, a alteração for determinada por razões de mudança de carreira profissional do trabalhador ou por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de possibilitar a manutenção do seu contrato de trabalho, devendo nestes casos a alteração ser precedida de comunicação ao sindicato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona de actividade, salvo acordo das partes, e ainda de posto de trabalho, se tal mudança acarretar prejuízo relevante para o trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) A prática de *lock-out*.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção com o disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a esta haja lugar.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Cobrança da quotização sindical

1 — Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, as empresas deduzirão, mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2 — Nos 10 dias seguintes a cada cobrança, as empresas remeterão ao sindicato respectivo o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização, preenchido conforme as instruções dele constantes.

3 — Os sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustado, de todas as importâncias recebidas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Proibição de acordos entre entidades patronais

1 — São proibidos acordos entre entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que nelas tenham prestado serviço.

2 — O trabalhador cuja admissão tenha sido recusada com fundamento naquele acordo tem direito a 12 meses de remuneração, calculada com base na retribuição auferida na última empresa onde prestou serviço, sendo solidariamente responsáveis as entidades patronais intervenientes no acordo.

### CAPÍTULO V

#### Da disciplina

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Conceitos da infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador, nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente CCT.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade do processo disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ficar concluído no prazo de 90 dias.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Tramitação do processo disciplinar

1 — Os factos da acusação serão, concreta e especificadamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores através de uma nota de culpa.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando ao serviço, através de carta registada com aviso de receção remetida para a sua residência.

3 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que, obrigatoriamente, lhe é fixado na nota de culpa, o qual nunca poderá ser inferior a cinco dias úteis.

4 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores.

6 — Para a contagem dos prazos referidos nos n.ºs 3 e 4 não são considerados dias úteis o sábado e o domingo, nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Outras regras processuais

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

2 — É obrigatória a audição das testemunhas indicadas pelo arguido, até ao limite de 10, nunca mais de 5 por cada facto, bem como a realização das diligências que requerer que não revistam natureza manifestamente dilatória, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 — O trabalhador, quando for ouvido, e sê-lo-á sempre que o requerer, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

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

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Vícios e nulidades do processo disciplinar

1 — A preterição ou o preenchimento irregular de qualquer das formalidades ou prazos descritos nas cláusulas

anteriores determinam a nulidade do processo disciplinar, com excepção do seu despacho de instauração ou auto de notícia.

2 — A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade das sanções.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode o trabalhador ser suspenso preventivamente, sem perda de retribuição.

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

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

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

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

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

3 — As multas aplicadas por infracções cometidas no mesmo dia não podem exceder um sexto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a cinco dias.

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

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

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido, nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 50.<sup>a</sup>;
- d) Ter prestado informações, de boa fé, a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

- e) Ter declarado ou testemunhado, de boa fé, contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Presunção de abusividade**

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Indemnização pelas sanções abusivas**

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador a ser indemnizado, nos termos gerais de direito.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Registo de sanções disciplinares**

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

1 — A acção disciplinar caduca no prazo de 45 dias a contar do conhecimento da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar sem que tenha sido instaurado o respectivo processo disciplinar contra o arguido.

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

3 — Para efeitos desta cláusula, a acção disciplinar considera-se iniciada com o despacho de instauração ou com o auto de notícia, que deverão ser sempre comunicados por escrito ao trabalhador.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Execução da sanção**

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

## **CAPÍTULO VI**

### **Da prestação do trabalho**

#### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

##### **Período diário e semanal de trabalho**

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

- a) Para os serviços administrativos, informática e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para telefonistas, trabalhadores de cinema e trabalhadores de ensino, oito horas diárias e quarenta semanais, em cinco dias;
- c) Para os restantes profissionais, 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 5,5 dias, podendo a alteração ser feita sem qualquer autorização dos trabalhadores.

3 — No período de 1 de Outubro a 30 de Abril, o período normal de trabalho semanal poderá ser exigido em 5,5 dias, se o trabalhador der o seu acordo escrito a tal.

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 e menos de quatro horas de trabalho.

5 — Para os trabalhadores que tenham dado o seu acordo individual por escrito antes de 1992 ao horário distribuído por seis dias da semana, mantém-se o mesmo em vigor.

6 — Com o prejuízo do disposto na alínea c) do n.º 1, o período normal de trabalho semanal é de quarenta e duas horas até 30 de Setembro de 1997.

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

##### **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 e que se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho submetidos à aprovação da Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — Entende-se por horário flutuante aquele cujas horas de início e de termo podem ser diferentes em cada dia da semana mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho remetido à Inspeção-Geral do Trabalho, havendo sempre um período de descanso de dez 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 complementar variável; o período complementar variável será da inteira disposição do trabalhador, salvaguardando sempre o normal funcionamento dos sectores abrangidos.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Intervalos no horário de trabalho

1 — O período diário de trabalho poderá ser interrompido por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a quatro horas.

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, salvo quando este seja superior a duas horas; porém, quando as refeições forem tomadas no período de descanso não aumentarão a duração deste.

3 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a onze horas.

4 — Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a seis horas nem inferior a duas; porém, para os trabalhadores referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 42.<sup>a</sup> haverá um descanso ao fim de três ou quatro horas de trabalho, que não pode ser inferior a trinta minutos nem superior a duas horas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

1 — O trabalho de menores de 18 anos só é permitido das 7 às 23 horas.

2 — Quando um trabalhador substitua temporariamente outro, o seu horário será o do substituído.

3 — O horário dos empregados «extra» será o atribuído ao serviço especial a efectuar.

4 — Quando o período de trabalho termine para além das 2 horas, os respectivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo, por escrito, ao horário intervalado.

5 — Sempre que viável, mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado horário seguido.

6 — Ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção onde trabalha.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Proibição de alteração de horário

1 — No momento de admissão, o horário a efectuar por cada profissional deve ser sempre ajustado à possibilidade de transporte entre o seu domicílio e o local de trabalho.

2 — A entidade patronal só pode alterar o horário de trabalho quando haja solicitado escrita ou declaração de concordância do trabalhador ou quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral de funcionamento do estabelecimento o imponham; a alteração poderá ainda ocorrer quando necessidade imperiosa de mudança do horário geral da secção, devidamente fundamentada, o imponha, não podendo, neste caso, a entidade patronal alterar o dia ou dias de descanso semanal do trabalhador.

3 — A alteração do horário não poderá, em qualquer caso, acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

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

5 — O novo horário e os fundamentos da alteração, quando esta seja da iniciativa da entidade patronal, deverão ser afixados no painel da empresa com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao pedido de aprovação oficial.

6 — As empresas poderão alterar os horários de trabalho para aplicação do disposto no n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>; porém, o dia completo de descanso não pode ser alterado.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Horário parcial

1 — Só é permitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial para os serviços de limpeza, de apoio ou especiais.

2 — Para além das situações referidas no número anterior, as empresas podem contratar a tempo parcial até 10% do número total dos trabalhadores efectivos da empresa ou um como mínimo.

3 — A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores a tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas, desde que no conjunto não somem mais de oito horas diárias nem quarenta semanais.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Nas secções de funcionamento ininterrupto durante as vinte e quatro horas do dia, os horários de trabalho serão rotativos desde que a maioria dos trabalhadores abrangidos expressamente, por escrito, manifestem vontade de os praticar.

2 — A obrigatoriedade de horário rotativo referido no número anterior cessa desde que haja acordo expresso e escrito da maioria dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Os trabalhadores do sexo feminino que tenham filhos poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo, independentemente do disposto no n.º 2, desde que o solicitem expressamente e a entidade patronal considere que da dispensa não advirá qualquer prejuízo.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

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

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, o qual acolherá o parecer do respectivo sindicato.

3 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis XIV, XIII e XII, terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

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

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivo atendível, o solicite.

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

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

6 — O trabalho suplementar prestado nos termos da alínea b) do n.º 2 não é considerado no cômputo previsto no número anterior.

7 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a entidade patronal enviará no 1.º mês de cada trimestre à Inspeção-Geral do Trabalho a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar durante o trimestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo das alíneas a) e b) do n.º 2 desta cláusula, visada pela comissão de trabalhadores, ou, na sua falta, pelos delegados sindicais.

8 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso ou em dia feriado e nos casos previstos na alínea b) do n.º 2 desta cláusula será comunicada à Inspeção-Geral do Trabalho no prazo de quarenta e oito horas.

9 — À entidade patronal que não cumpra as disposições referidas no n.º 4 cabe o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os períodos de prestação de trabalho suplementar são outros ou diferentes que os invocados ou reclamados pela outra parte.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho suplementar**

A retribuição da hora de trabalho suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 100 %.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 0 horas e as 7 horas.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com aquele acréscimo.

3 — Nos estabelecimentos de venda de alojamento que empreguem no conjunto 12 ou menos trabalhadores o acréscimo será de 25 %; contudo, os trabalhadores que já trabalhavam na empresa em 1 de Maio de 1992 mantêm o direito à remuneração dos 50 % que lhes era devida.

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 metade da remuneração ilíquida mensal.

7 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas**

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

2 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivados e identifi-

cados, serão guardados pelo tempo mínimo de cinco anos.

3 — Sobre a empresa que, de qualquer modo, infrinja as obrigações constantes dos números anteriores recai o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os horários invocados pelos trabalhadores não são os verdadeiros.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão submetidos à aprovação da Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho organizados de harmonia com as disposições aplicáveis, podendo abranger o conjunto pessoal do estabelecimento ou ser elaborados separadamente por secções, conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período de refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação do despacho que concedeu a autorização. Quando se mostre vantajoso, poderá ser utilizado o mapa modelo anexo.

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado em todas as secções, em lugar de fácil leitura, o mapa de horário de trabalho respectivo.

4 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho até ao limite de 20 quando respeitem apenas à redução ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicado.

5 — As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

6 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias ou ainda a necessidade originada por afluência imprevista de clientes não contam para o limite fixado no n.º 4, mas deverão ser registadas no livro de reclamações.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho — Definição

Na falta de indicação expressa no acto de admissão, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Deslocação

1 — Mediante acordo expresso entre a entidade patronal e o trabalhador, pode este ser deslocado para

posto ou local de trabalho diferente do habitual ou daquele para que foi contratado.

2 — A deslocação pode assumir as seguintes modalidades:

- a) Deslocação acidental, que se caracteriza pela prestação de trabalho em posto ou local de trabalho diferente do habitual ou para o qual o trabalhador foi contratado, por período não superior a um dia;
- b) Deslocação temporária, que se caracteriza pela prestação de trabalho em posto ou local de trabalho diferente do habitual ou para o qual o trabalhador foi contratado, por período não superior a 90 dias.

3 — Em qualquer caso, o trabalhador deslocado continuará a pertencer ao quadro da secção e do estabelecimento em que presta normalmente serviço e mantém o direito à retribuição referente ao posto de trabalho de que é titular, salvo se outra maior lhe for devida.

4 — Quando a deslocação envolva mudança de local de trabalho, a entidade patronal suportará eventuais agravamentos de despesas sofridas pelo trabalhador, nomeadamente com transportes e habitação.

5 — O trabalhador que seja deslocado terá direito a uma compensação a ajustar caso a caso entre o trabalhador e a entidade patronal, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4.

6 — Fica expressamente proibida a celebração de quaisquer acordos de deslocação após o anúncio legal de qualquer greve que abranja empresas do sector.

7 — É permitida a transferência de trabalhadores num raio de 17,5 km nas situações em que haja encerramento do estabelecimento ou secção e na organização dos descansos semanais, mas quanto a esta situação somente até 30 de Abril de 1993. A empresa garantirá ou pagará aos trabalhadores transferidos os transportes.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Deslocação em serviço

Os trabalhadores que, no âmbito das respectivas funções, se deslocam em serviço da empresa terão direito a:

- a) Transporte em caminho de ferro (1.ª classe), avião ou, quando transportados em viatura própria, ao reembolso, em função das distâncias percorridas, das despesas totais e de desgaste da viatura;
- b) Alimentação e alojamento mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;
- c) A uma compensação, por cada dia ou fracção de deslocação, a ajustar caso a caso, tendo em conta, nomeadamente, a duração total e distância da deslocação, no mínimo será pago o valor atribuído para a administração pública.

## Cláusula 58.<sup>a</sup>

### Polivalência de funções

1 — Considera-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a uma ou mais categorias profissionais cumulativamente com o exercício das funções respeitantes à sua própria categoria, desde que estas últimas mantenham predominância e aquelas sejam compatíveis com a qualificação profissional do trabalhador e o não coloquem, em qualquer circunstância, numa posição hierárquica e profissionalmente inferior.

2 — Mediante acordo expresso entre a entidade patronal e o trabalhador, pode este prestar trabalho em regime de polivalência de funções.

3 — O trabalhador que dê o seu acordo à prestação de trabalho em regime de polivalência ficará no referido regime por um período de quatro meses (120 dias), o qual só poderá ser prorrogado por igual período mediante novo acordo expresso das partes.

4 — O trabalhador que dê o seu acordo à prestação de trabalho em regime de polivalência tem direito a uma compensação enquanto permanecer no referido regime, a ajustar caso a caso, sem prejuízo do que se dispõe na cláusula 89.<sup>a</sup>, e ainda ao pagamento pela entidade patronal de eventuais agravamentos de despesas que da entrada nesse regime lhe advenham.

5 — Fica expressamente proibida a celebração de quaisquer acordos de polivalência após o anúncio legal de qualquer greve que abranja empresas do sector, relativamente às que se situarem no âmbito do referido anúncio, ficando igualmente impedido o alargamento do âmbito dos regimes que estiverem em curso no referido momento.

## Cláusula 59.<sup>a</sup>

### Polivalência nos estabelecimentos de pequena dimensão

1 — Nos estabelecimentos adiante mencionados é admitida polivalência, por mera solicitação da entidade patronal:

a) Nos estabelecimentos de alojamento:

Trabalhadores de portaria e recepção entre si;  
Trabalhadores da copa ou cafetaria com os da cozinha;  
Trabalhadores dos restaurantes para com os de bar;  
Nos estabelecimentos até 25 trabalhadores, da portaria, recepção e escritório entre si;

b) Nos restaurantes e similares:

Trabalhadores da copa com os de cozinha;  
Trabalhadores de balcão e mesas entre si;  
Trabalhadores de restaurante para com os de bar.

2 — O disposto nas alíneas do número anterior não prejudica o que se dispõe na cláusula 89.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VII

### Da suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

#### Descanso semanal e feriados

## Cláusula 60.<sup>a</sup>

### 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 telefonistas, trabalhadores de cinema, trabalhadores de ensino, rodoviários, electricistas, metalúrgicos, trabalhadores da construção civil, fogueiros, gráficos e químicos o descanso semanal é sempre de dois dias e deverá coincidir, pelo menos uma vez por mês, com um sábado e um domingo, através de um sistema de permuta dos dias de descanso semanal, a acordar entre os interessados.

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

5 — 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 61.<sup>a</sup>

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

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

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal é havido como suplementar e remunerado, pois, em função do número de horas realizadas, de acordo com a fórmula seguinte (quando o trabalhador realize pelo menos quatro horas, o pagamento será feito por todo o período normal diário, sem prejuízo de maior remuneração, quando este seja excedido):

$$R = (RH \times N) \times 2$$

sendo:

$R$  — remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal;  
 $RH$  — remuneração horária;  
 $N$  — número de horas trabalhadas ou ao pagamento das quais o trabalhador tem direito.

3 — Além disso, nos três dias após a realização desse trabalho extraordinário, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso, por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviço. Por acordo expresso entre as partes, o período de três dias poderá ser alargado.

4 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso de substituição,

o trabalho desses dias ser-lhe-á pago também como suplementar.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados será havido e pago nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

2 — São feriados obrigatórios:

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

3 — Excepto nos estabelecimentos de laboração contínua e casinos, é obrigatório o encerramento dos estabelecimentos no dia 1 de Maio; em relação aos estabelecimentos que se mantenham em laboração, esta será garantida com o máximo de metade do respectivo pessoal.

4 — As empresas deverão, sempre que possível, no dia 24 de Dezembro, dispensar os trabalhadores a partir das 20 horas.

5 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes, na segunda-feira imediata ao Domingo de Páscoa ou em outro dia com significado local nesse período.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Funcionamento nos feriados

As empresas comunicarão aos respectivos trabalhadores com, pelo menos, oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se encerrarão total ou parcialmente ou se funcionarão naquele dia.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato, vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3 — Porém, no ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias

úteis por cada mês de antiguidade que completar até 31 de Dezembro, não contando para o cálculo do período de férias a sua respectiva duração.

4 — Quando o trabalhador seja admitido até 30 de Setembro, deverá gozar férias, segundo o critério do número anterior, até ao final do ano, se a entidade patronal não lhes conceder anteriormente; quando admitido posteriormente, gozará-as no 1.º trimestre do ano seguinte.

5 — 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 decorrido desde de 1 de Janeiro desse ano e, se ainda não tiver gozado as férias vencidas em 1 de Janeiro, terá também direito à retribuição correspondente a esse período.

6 — O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Duração de férias

1 — O período de férias, independentemente da antiguidade, é sempre de 22 dias úteis.

2 — Os trabalhadores cujo contrato tenha duração inferior a um ano, ainda que contratados a ... quem ... têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

1 — A época de férias deve ser fixada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; na falta de acordo, compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de Maio a 31 de Outubro e de forma a que os trabalhadores da mesma empresa, pertencentes ao mesmo agregado familiar, gozem férias simultaneamente.

2 — O início das férias não pode coincidir com os dias de descanso semanal ou dia feriado.

3 — A entidade patronal deve elaborar sempre, até 1 de Janeiro de cada ano, um mapa de férias de todo o pessoal ao serviço, que afixará no painel da empresa; na elaboração do mapa de férias, a entidade patronal terá de observar uma escala rotativa, de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de Verão, por cada trabalhador, de entre os que se desejem gozar férias no referido período.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Alteração 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 comprovada-



mente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, desde que comunicado à entidade patronal.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Retribuição das férias**

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, sendo incluídos no seu cálculo a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação, o prémio de línguas e o suplemento de isenção de horário de trabalho, quando a ele haja lugar.

2 — Na retribuição das férias o trabalhador receberá também o suplemento a que se refere a cláusula 52.<sup>a</sup>, sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

3 — No caso de o trabalhador ter direito a retribuição mista ou variável, serão integrados na retribuição das férias 1/12 das comissões dos últimos 12 meses.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias.

2 — No ano da cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias igual ao período proporcional de férias.

3 — A redução do período de férias, nos termos do n.º 2 da cláusula 82.<sup>a</sup>, não poderá implicar redução do subsídio de férias.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Momento do pagamento**

1 — A remuneração das férias e o respectivo subsídio serão pagos adiantadamente.

2 — Quando, porém, a alimentação for fornecida em espécie, pode o trabalhador preferir continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decurso das férias, quando este não encerre.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Sempre que o trabalhador se encontre, por motivo de doença, parto ou acidente comprovado, impossibilitado de entrar no gozo das suas férias na data prevista, consideram-se estas suspensas, devendo ser gozadas logo que possível, uma vez obtida dos serviços médico-sociais a alta respectiva.

2 — Se qualquer das situações referidas no número anterior ocorrer durante o gozo das férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação, na forma acordada entre a entidade patronal e o trabalhador, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

4 — A prova das situações previstas nos n.ºs 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico das administrações regionais de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dando-lhe o destino legal.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

1 — No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar 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 terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço, após 90 dias de prestação de trabalho.

3 — Os dias de férias que excedam o número dos dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

A entidade patronal que obstar ao gozo de férias, nos termos previstos nesta convenção, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta e respectivo subsídio, devendo o período em falta, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte, ou, não sendo já possível, ser substituído pelo pagamento da correspondente prestação pecuniária.

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 75.<sup>a</sup>

###### Noção

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo o total mensal a horas.

3 — Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a trinta minutos que não excedam por mês noventa minutos, as quais não serão consideradas.

##### Cláusula 76.<sup>a</sup>

###### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso e feriados intervalados;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos da cláusula 133.<sup>a</sup>;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar serviço devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As dadas por frequência de curso de formação profissional, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a seis anos;
- g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia, e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4 — As faltas a que se refere a alínea f) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo, ao mesmo tempo, usar daquela faculdade mais de um trabalhador por cada cinco e não mais de um trabalhador nas secções até cinco trabalhadores.

##### Cláusula 77.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais,

sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados;

- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2 — Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca para além de oito dias após a data do funeral.

##### Cláusula 78.<sup>a</sup>

###### Participação e justificação de faltas

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

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

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

4 — A entidade patronal pode, no prazo de 10 dias, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

##### Cláusula 79.<sup>a</sup>

###### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 76.<sup>a</sup>, salvo tratando-se de faltas de membros de comissões de trabalhadores, quando não excedam os créditos legalmente previstos;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

##### Cláusula 80.<sup>a</sup>

###### Efeitos das faltas injustificadas

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 82.<sup>a</sup>, as faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no 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.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

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

$$D = \frac{RM \times nd}{30}$$

sendo:

*D*=desconto a efectuar;  
*RM*=remuneração mensal;  
*nd*=número de dias completos a descontar, correspondentes a períodos de trabalho efectivamente não realizado.

2 — Se na redução do total de ausência a dias completos houver horas de ausência remanescentes, estas serão descontadas de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \times Hnt$$

sendo:

*D*=desconto a efectuar correspondente às horas remanescentes da redução do total de ausências a dias completos;  
*RH*=remuneração horária;  
*Hnt*=número de horas remanescentes.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Momento a forma de desconto

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período

de férias vencido e não gozado, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A pedido escrito do trabalhador poderá a entidade patronal conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — Quando o período de licença ultrapasse 30 dias, aplica-se o regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado.

### SECÇÃO IV

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por contrato colectivo de trabalho ou iniciativa da entidade patronal lhe sejam atribuídas.

2 — Se o impedimento se prolongar por período superior a 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que o pressuponha a efectiva prestação de trabalho.

3 — Todavia, o contrato caducará no momento em que se torne certo que é definitivo o impedimento, ou no caso do contrato a termo se for comunicada ao trabalhador a vontade de o não renovar.

4 — Findo o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal, no prazo de 15 dias, a fim de retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar. Todavia, nos casos em que o impedimento tenha sido determinado por razões de doença ou acidente, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia seguinte àquele em que obteve alta, sob pena de incorrer em infracção disciplinar, nos termos do presente contrato.

5 — No prazo de 10 dias a contar da apresentação do trabalhador, mas tão-só para as hipóteses em que este, findo o impedimento, goza do prazo de 15 dias referido no número anterior para se apresentar ao serviço, a entidade patronal há-de permitir-lhe a reocupação efectiva do seu posto de trabalho, sendo-lhe devida a retribuição a partir do recomeço da sua actividade.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração**

Em caso de encerramento temporário do estabelecimento ou de diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Da retribuição**

##### **SECÇÃO I**

##### **Princípios gerais**

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Conceito**

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Critérios da fixação da remuneração**

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas e constantes do contrato individual.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute, de forma regular e continuada, por período superior a oito dias, trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

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

4 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria mais elevada no exercício das respectivas funções receberá o vencimento correspondente à categoria do trabalhador substituído.

5 — Sem prejuízo dos números anteriores, os estagiários, logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração dessa categoria.

6 — Nos estabelecimentos mistos com serviço de *snack* os empregados de balcão serão equiparados, para efeitos de remuneração, a empregado de *snack* da correspondente classe profissional (1.<sup>a</sup> ou 2.<sup>a</sup>) e poderão executar as respectivas funções.

7 — Aos trabalhadores a quem estejam cometidas funções de monitor ou encarregado de aprendizagem ou estágio será pago um suplemento de 10% sobre a

sua remuneração mensal enquanto no desempenho das referidas funções.

8 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguais ao nível de remuneração respectivo.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Retribuição horária**

Para todos os efeitos do presente contrato o valor da retribuição horária normal será obtida através da seguinte fórmula:

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

sendo:

*Rh* — remuneração horária normal;

*RM* — remuneração base normal (remuneração pecuniária mais alimentação);

*n* — período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas de € 29,50 enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo da substituição e enquanto este durar.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Lugar e tempo de cumprimento**

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou imediatamente a seguir.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Na época de Natal, até ao dia 20 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Documento a entregar ao trabalhador**

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento de onde conste o nome ou a firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social e o período a que corresponde a retribuição, e a discriminação de todas as importâncias pagas, nomeadamente as relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso e feriados, férias e subsídios de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor ilíquido efectivamente pago.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Partidos**

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor de utensílios partidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessa ocorrência.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Objectos perdidos**

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico 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.

3 — Passado um ano sem que o objecto ou valor tenha sido reclamado pelo seu comprovado proprietário, será entregue ao trabalhador que o encontrou.

## SECÇÃO II

### **Remuneração pecuniária**

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Remunerações mínimas pecuniárias de base mensais**

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT são garantidas as remunerações mínimas pecuniárias de base constantes das tabelas salariais do anexo II; no cálculo dessas remunerações pecuniárias de base não é considerado o valor de quaisquer prestações complementares ou extraordinárias, as quais, consequentemente, acrescerão sempre às remunerações de base devidas aos trabalhadores.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Garantia de aumento mínimo**

1 — É garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo a partir de 1 de Janeiro de 2003, sobre a respectiva remuneração pecuniária de base em 31 de Dezembro de 2002, se da aplicação das tabelas salariais anexas lhes resultou um aumento inferior ao constante do número seguinte ou não resultar qualquer aumento.

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

- a) € 9 para os trabalhadores das empresas dos grupos A e B, excluindo os níveis VII e V, aos quais se aplica o valor da alínea b);

- b) € 7,50 para os trabalhadores dos restantes níveis das empresas dos grupos A e B;
- c) € 6,50 para os trabalhadores dos grupos C e D;
- d) € 6,50 para os trabalhadores da restauração e bebidas do grupo B.

3 — Os trabalhadores que se encontrem na situação referida no n.º 1 e que entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2003 auferiram um acréscimo na respectiva remuneração pecuniária de base mensal, por iniciativa da entidade patronal, terão direito a um aumento mínimo equivalente à diferença entre o valor aplicável referido no número anterior e o acréscimo auferido.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Prémio de conhecimento de línguas**

1 — Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio no valor mensal de € 20,50 por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer desses idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional pelo respectivo sindicato.

3 — Nas profissões onde não seja exigível carteira profissional a prova daquela habilitação far-se-á através de certificado de exame, passado por escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, o qual só será válido depois de ser visado pelo sindicato.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato a quem, nos termos da cláusula 120.<sup>a</sup>, não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio mensal de alimentação de € 38,50.

2 — Do subsídio referido no número anterior não é dedutível qualquer valor, mesmo tratando-se de estabelecimento que, não servindo ou confeccionando refeições, forneça aos trabalhadores pequeno-almoço ou ceia simples.

## CAPÍTULO IX

### **Serviços extra**

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Definição e normas especiais dos serviços extra**

1 — É considerado serviço extra o serviço acidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento, que, excedendo as potencialidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — A entidade patronal tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer

serviço extra, devendo, porém, sempre que possível, fazer o recrutamento através do sindicato.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima dos serviços extra

1 — Ao pessoal contratado para os serviços extra serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

	Euros
Chefe de mesa . . . . .	35
Chefe de <i>barman</i> . . . . .	35
Chefe de cozinha . . . . .	35
Chefe de pasteleiro . . . . .	35
Primeiro-pasteleiro . . . . .	32
Primeiro-cozinheiro . . . . .	32
Empregado de mesa e bar . . . . .	31
Quaisquer outros profissionais . . . . .	30

2 — As remunerações acima fixadas correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente divididas, mesmo que a duração do serviço seja inferior.

3 — Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem do ano as remunerações mínimas referidas no n.º 1 sofrerão um aumento de 50%.

4 — Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos os transportes de ida e volta e o período de trabalho contar-se-á desde a hora da partida até ao final do regresso, utilizando-se o primeiro trimestre ordinário que se efectue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda direito a alojamento e alimentado, pagos ou fornecidos pela entidades patronais.

5 — Sempre que, por necessidade resultante de serviço, sejam deslocados trabalhadores da sua função normal para a realização do serviço extra, ficam os mesmos abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho, menores e trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias, dos quais 90 deverão ser gozadas obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados total ou parcialmente antes ou depois dele, mas no caso de nascimento de gémeos aquele período é acrescido de mais 30 dias por cada.

2 — Em caso de impedimento hospitalar da criança a seguir ao parto ou no decurso da licença por maternidade, esta pode ser interrompida a pedido da mãe até cessar o internamento, sendo retomada nesta data até perfazer o período máximo respectivo.

3 — A trabalhadora, quando o requeira, pode acumular o gozo de férias com a licença de parto.

4 — Os aumentos salariais verificados durante ausências ao serviço por motivo de licença de parto reflectir-se-ão, para todos os efeitos, na retribuição ou subsídios que a trabalhadora deva auferir nesse período, como se estivesse efectivamente ao serviço.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Licença em casos especiais

Em caso de nado-morto ou de aborto, o período de licença pós-parto é de 30 dias.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Consultas pré-natais

As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho, até dezasseis horas mensais, para se deslocarem a consultas pré-natais ou para efectuar quaisquer exames ou tratamentos médicos, durante o período de gravidez.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Trabalhos proibidos ou condicionados

1 — São proibidos ou condicionados os trabalhos que impliquem riscos efectivos ou potenciais para a função genética da mulher.

2 — É assegurado às trabalhadoras o direito a não desempenharem durante a gravidez e até seis meses após o parto tarefas ou regimes de prestação de trabalho clinicamente desaconselháveis, não podendo, em particular, manipular produtos perigosos ou nocivos ou desempenhar funções que impliquem grande esforço físico.

3 — No caso de a trabalhadora desempenhar igualmente tarefas com as características e nos períodos referidos no número anterior, ser-lhe-ão atribuídas transitoriamente outras, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, designadamente de retribuição.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Assistência aos filhos

Os trabalhadores que tenham filhos, enteados ou equiparados, menores ou deficientes a cargo, têm direito a:

- Redução do trabalho diário numa hora para lhes prestar aleitação, ou assistência no caso de deficientes até que completem um ano de idade;
- Dispensa, a seu pedido, até dois dias por mês, para tratar de assuntos relacionados com deficientes a cargo;
- Fixação de horário de trabalho seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento do respectivo serviço não ficar inviabilizado com tal horário;
- Gozar de licença por um período de um ano, renovável por um ou dois períodos de seis meses, para lhes prestar assistência.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Dispensa aquando dos ciclos fisiológicos

Constitui direito específico das mulheres ser dispensadas, aquando dos ciclos fisiológicos, até dois dias em cada mês.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Regime de ausência do trabalho

1 — As ausências do trabalho previstas nas cláusulas 103.<sup>a</sup> a 108.<sup>a</sup>, bem como a redução do horário de trabalho, determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos como efectiva prestação de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Determinam apenas perda de retribuição as ausências referidas nas cláusulas 103.<sup>a</sup> e 104.<sup>a</sup>, bem como a licença prevista na alínea *d*) do n.º 1 da cláusula 107.<sup>a</sup>

3 — Nos casos referidos na cláusula 108.<sup>a</sup>, só quando for de dois dias completos, haverá lugar a retribuição, que corresponderá a um dia.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos gozarão, sempre que possível, férias simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que siga qualquer curso em estabelecimento de ensino particular ou oficial, mesmo que não relacionado com a actividade que exerce como profissional, terá direito a utilizar, sempre que necessário, para frequentar as aulas e sem perda de remuneração, uma hora diária num dos períodos de começo ou termo do seu horário.

2 — Em cada ano lectivo, para efeito de exames, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, sem perda de vencimento, por cinco dias, além dos necessários para efectuar provas de exame.

3 — Os trabalhadores-estudantes, quando o desejarem, gozarão férias, sempre que possível, em simultâneo com as férias escolares.

4 — Exceptua-se do disposto no número anterior o caso de empresas que encerrem anualmente 30 dias para férias do pessoal.

5 — Qualquer dos direitos referidos nos números anteriores fica condicionado à prova de inscrição, frequência e aproveitamento por meio idóneo.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social e regalias sociais

#### SECÇÃO I

##### Segurança social e abono de família

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Contribuições

1 — Em matéria de segurança social e abono de família, as entidades patronais e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção contribuirão para a respectiva segurança social, nos termos do competente regulamento.

2 — As contribuições por parte da empresa e dos profissionais incidirão sobre os vencimentos e prestações efectivamente pagos, nos termos desta convenção.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Controlo das contribuições

As folhas de ordenados ou salários, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral de segurança social, deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores, ou, na sua falta, por representante eleito pelos trabalhadores para esse efeito ou pelo delegado sindical.

#### SECÇÃO II

##### Serviços sociais e de saúde

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

A instalação e elaboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por esta convenção devem obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Condições de asseio nos locais de trabalho

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Iluminação

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou as duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Lavabos

1 — É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente.

2 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios apropriados para se enxaguarem.

3 — Devem existir, também em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiênico e com divisórias que lhes assegurem um isolamento satisfatório.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar de roupa devem existir vestiários.

2 — Sempre que possível, os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes convenientemente arejados e fechados à chave.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as normas apropriadas respeitantes à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Primeiros-socorros

1 — Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros-socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros-socorros previstos no número anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e verificado, pelo menos, uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros-socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência, devendo o seu conteúdo ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Em todos os estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores, as entidades patronais providenciarão no sentido de que 3% dos trabalhadores e, no mínimo, um trabalhador ao serviço estejam habilitados com cursos de primeiros socorros, pelo que deverão, para o efeito, obter a necessária colaboração dos delegados de saúde da zona, da Cruz Vermelha ou dos hospitais e conceder as facilidades aos trabalhadores, necessários para o efeito.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Infantários

A fim de facilitar a prestação de trabalho e diminuir o absentismo por parte dos trabalhadores com responsabilidades familiares, as entidades patronais deverão criar, manter ou colaborar em obras de interesse social,

designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Sala de convívio

1 — Nas empresas com mais de 100 trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada exclusivamente ao seu convívio e recreio.

2 — Sempre que as empresas referidas no n.º 1 se situem fora dos centros urbanos, é obrigatória a existência de uma sala de convívio ou recreio.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidentes de trabalho

1 — É obrigatório para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito pela remuneração base real, a que serão adicionados todos os subsídios e remunerações complementares a que o trabalhador tenha direito pelo exercício das suas funções e prestação de serviço.

2 — A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto nos números anteriores.

### SECÇÃO III

#### Alimentação

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Princípios do direito a alimentação

Têm direito a alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja a sua profissão ou categoria e o tipo ou estabelecimento onde prestem serviço.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Fornecimento de alimentação

Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida, obrigatoriamente, em espécie; nos demais estabelecimentos, incluindo os de bandeja e cafés que sirvam apenas o tradicional serviço de bife, ovos e carnes frias, será substituída pelo subsídio previsto na cláusula 100.<sup>a</sup>

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Refeições que constituem a alimentação

1 — As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, o almoço, o jantar, a ceia simples e a ceia completa.

2 — Os trabalhadores que tenham direito ao fornecimento da alimentação em espécie têm sempre direito a duas refeições principais e a uma refeição 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 127.<sup>a</sup>

##### Condições básicas da alimentação

As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

- a) Pequeno-almoço — café com leite ou chá e pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples — duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de vinho, ou leite, ou café com leite, ou chá;
- c) Almoço, jantar e ceia completa — sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, pão, 3 dl de vinho, ou uma cerveja, ou um refrigerante, ou água mineral, ou leite, fruta ou doce e café.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Alimentação especial

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário constante da cláusula 131.<sup>a</sup>

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Requisitos de preparação e fornecimento da alimentação ao pessoal

1 — A entidade patronal, ou os seus representantes directos, deverá promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2 — Assim:

- a) A quantidade e qualidade dos alimentos para o preparo das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha;
- b) A confecção e apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha ou do cozinheiro do pessoal.

3 — De dois em dois dias, deve o chefe de cozinha ou o cozinheiro do pessoal elaborar e afixar em lugar visível a ementa das refeições a fornecer.

4 — A elaboração das ementas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Diariamente, alternar a refeição de peixe com carne;
- b) Não repetir a constituição dos pratos.

5 — A inobservância dos requisitos acima referidos obriga as entidades patronais a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.

6 — Todo o pessoal, sem excepção, tomará as refeições no refeitório único ou no local para esse fim destinado, que deverá reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Tempo destinado às refeições

1 — As horas das refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão estas ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se, expressamente, o trabalhador interessado concordar com outro momento para o seu fornecimento.

4 — Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

5 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Valor pecuniário da alimentação

1 — Para todos os efeitos desta convenção, seja qual for o seu valor, a alimentação não poderá em nenhum caso ser dedutível no salário do trabalhador, independentemente do montante deste.

2 — O valor convencional atribuído à alimentação fornecida em espécie é, para todos os efeitos, o constante do quadro seguinte:

Refeições	Valor convencional (euros)
Completa/mês .....	24
Refeições avulsas:	
Pequeno-almoço .....	1,45
Ceia simples .....	2,30
Almoço, jantar e ceia completa .....	4,45

3 — Em todos os casos em que, excepcionalmente, nos termos do presente contrato, haja lugar à substituição do fornecimento da alimentação em espécie, aquela far-se-á pelos montantes constantes da tabela B do número anterior.

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### 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, referido no n.º 2 (tabela A) da cláusula anterior.

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

### Cláusula 133.<sup>a</sup>

#### **Casos em que deixe de ser prestada a alimentação em espécie por facto não imputável ao trabalhador**

Nos casos referidos na cláusula anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 125.<sup>a</sup>, quando aos trabalhadores não seja fornecida a alimentação em espécie a que tenham direito por facto que não lhe seja imputável, esta será substituída pelos valores da tabela B da cláusula 131.<sup>a</sup>, ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixaram de tomar.

## **SECÇÃO IV**

### **Alojamento**

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### **Não dedutibilidade do valor do alojamento**

1 — Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2 — Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido da parte pecuniária da remuneração, seja qual for o montante da remuneração base do trabalhador.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### **Garantia do direito ao alojamento**

1 — Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a sua fruição ser retirada ou agravada.

2 — Se for acidental ou resultante das condições especiais ou transitórios da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

## **CAPÍTULO XII**

### **Da actividade sindical**

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### **Direito à actividade sindical**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e de comissões sindicais de empresa.

2 — A comissão sindical de empresa é constituída pelos delegados sindicais.

3 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

4 — É proibido às entidades e organizações patronais promover a constituição e manter ou subsidiar, por quaisquer meios, associações sindicais ou, de qualquer modo, intervir na sua organização e direcção.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### **Dirigentes sindicais**

1 — Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalente, dos organismos sindicais

têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à entidade patronal respectiva.

2 — Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### **Tarefas sindicais**

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 137.<sup>a</sup> e 141.<sup>a</sup> e na alínea c) do n.º 2 da cláusula 76.<sup>a</sup>, as entidades patronais são obrigadas a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 — A comunicação prevista no número anterior será feita à empresa com a antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3 — As faltas a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão controladas a nível da empresa, não podendo, quando se trate de período superior a cinco dias, estar simultaneamente ausentes mais de dois trabalhadores por empresa.

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### **Identificação dos delegados**

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### **Proibição de transferência de delegados sindicais**

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

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas**

1 — Cada delegado sindical dispõe, para exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a oito por mês.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

1 — Nas empresas com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos

delegados sindicais, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### **Informação sindical**

Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como a proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### **Reuniões fora do horário normal**

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores, ou dos delegados sindicais ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerrem depois das 22 horas as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### **Reuniões durante o horário normal**

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### **Atribuições**

Aos delegados sindicais ou à comissão sindical compete zelar pelo cumprimento das normas desta convenção.

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com a entidade patronal**

1 — A comissão sindical da empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar fora das horas de serviço, mas, em casos extraordinários, poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 141.<sup>a</sup>

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões, desde que nisso acordem a comissão sindical e entidade patronal.

#### Cláusula 148.<sup>a</sup>

##### **Protecção contra os despedimentos de representantes de trabalhadores**

1 — O despedimento de membros dos corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — Elaborado o processo disciplinar, nos termos da legislação aplicável e do presente contrato, a suspensão do despedimento será sempre decretada por acção judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou associação sindical, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical.

3 — No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito para efeito de emissão do respectivo parecer.

4 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no n.º 1 deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção de trabalho da respectiva área.

5 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos no n.º 1.

6 — O disposto nos n.ºs 1 e 4 é aplicável aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais desde a apresentação da candidatura até seis meses após o acto eleitoral.

## CAPÍTULO XIII

### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 149.<sup>a</sup>

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

Sem prejuízo de outras causas consagradas na lei, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Denúncia unilateral por iniciativa do trabalhador;
- d) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 150.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

1 — Salvo as hipóteses de simulação ou fraude às cláusulas deste contrato, é sempre lícito às partes revogar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2 — O acordo revogatório constará, obrigatoriamente, de documento escrito, assinado por ambas as partes em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas desse acordo onde se declare que o trabalhador não pode exercer direitos já adquirido ou reclamar créditos vencidos, excepto se for atribuído ao trabalhador uma importância global.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — A caducidade do contrato de trabalho ocorre nos termos gerais de direito, designadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, ou por invalidez, ou por velhice.

2 — A impossibilidade superveniente de a empresa receber a prestação de trabalho, mesmo no caso de falência, só se verifica no caso de encerramento total e definitivo do estabelecimento.

3 — A reforma só é relevante, para efeitos de caducidade, a partir do momento da concessão da pensão do trabalhador.

#### Cláusula 152.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

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

2 — Constitui justa causa todo o facto ou circunstância imputável objectivamente a qualquer das partes que torne impossível a manutenção das relações de trabalho.

3 — Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para os efeitos desta cláusula, objectivamente imputáveis a esta.

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

#### Cláusula 153.<sup>a</sup>

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

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

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

- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

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

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### 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.

#### Cláusula 155.<sup>a</sup>

##### Meio de verificar a justa causa

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

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>

##### Suspensão de despedimentos

1 — Quando a entidade patronal decida o despedimento, o trabalhador pode pedir a sua suspensão no tribunal competente.

2 — O tribunal, nos termos da lei, decretará a suspensão se, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

3 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretados ficam sem efeito se o traba-

lhador a contar da data do despedimento não propuser, no prazo de 30 dias, acção de impugnação judicial do despedimento ou se este for julgado improcedente.

4 — Sendo dado provimento no pedido de suspensão do despedimento, o trabalhador dever reiniciar a sua actividade até 10 dias após a notificação da decisão.

#### Cláusula 157.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

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

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

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

- a) Montante da retribuição 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.

#### Cláusula 158.<sup>a</sup>

##### Proibição da rescisão sem justa causa, ainda que com pré-aviso

É proibido à entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa.

#### Cláusula 159.<sup>a</sup>

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

1 — Querendo rescindir o contrato invocando justa causa por facto imputável à entidade patronal, o trabalhador comunicar-lhe-á, por escrito, esta sua vontade por forma inequívoca, com indicação dos factos que integram a justa causa.

2 — Quando o trabalhador tome a iniciativa da rescisão legitimamente justa causa, receberá uma indemnização calculada nos termos da cláusula 157.<sup>a</sup>, excepto no caso do n.º 2 da cláusula 154.<sup>a</sup>

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

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

1 — Pode o trabalhador rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral desde que comunique essa vontade à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de dois meses ou, se tiver menos de dois anos completos de serviço, de um mês.

2 — O aviso prévio previsto nesta cláusula, se não for totalmente cumprido, poderá ser substituído por uma indemnização em dinheiro igual à retribuição do período em falta.

3 — No caso da contratação a termo, o período de aviso prévio será de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha a duração até seis meses ou mais de seis meses, respectivamente.

#### Cláusula 161.<sup>a</sup>

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

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2 — Em particular nos casinos e noutros estabelecimentos geridos em regime de concessão, quando haja simples substituição da concessionária ou da entidade patronal exploradora, quer por iniciativa sua quer da proprietária ou entidade de que depende a concessão ou exploração, os contratos de trabalho continuarão com a nova entidade exploradora, salvo quando hajam cessado nos termos da parte final do número anterior.

3 — Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para os efeitos desta cláusula, quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, designadamente os seguintes:

- a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade patronal;
- b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

4 — Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

5 — Os trabalhadores que optem pela cessação do contrato têm direito ao dobro da indemnização prevista na cláusula 157.<sup>a</sup>, por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis o transmitente e o adquirente.

6 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre a antiga e a nova entidade, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

## CAPÍTULO XIV

### **Penalidades**

#### Cláusula 162.<sup>a</sup>

##### **Multas**

1 — Sem prejuízo de sanções mais graves ou outras especialmente previstas na lei, as entidades patronais

que infringirem os preceitos deste contrato serão punidas com multa de ... a ... por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de ... a ... por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

3 — As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multa, que poderá ir até o 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 de aplicação de pena mais grave prevista na lei geral, sempre que a infracção for acompanhada por coacção, falsificação, simulação ou qualquer meio fraudulento será a mesma punida com a multa de ... e a tentativa com multa de ... a ...

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

7 — O produto das multas reverterá para a segurança social.

## CAPÍTULO XV

### **Disposições finais e transitórias**

#### Cláusula 163.<sup>a</sup>

##### **Indumentárias**

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

2 — A escolha do tecido e o corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e o período do ano.

3 — Os trabalhadores só usarão indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas se derem a sua aquiescência a esse uso.

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

#### Cláusula 164.<sup>a</sup>

##### **Atribuição de categorias profissionais**

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

#### Cláusula 165.<sup>a</sup>

##### **Manutenção de regalias adquiridas, regulamentação em vigor e favorabilidade global**

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 lhe sejam atribuídas, mesmo que nesta não estejam expressamente contempladas, sem prejuízo da declaração das partes contratantes da maior favorabilidade global da presente convenção.

#### Cláusula 166.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por dois representantes da FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e dois representantes da AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares 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 da Segurança Social e do Trabalho.

#### ANEXO I

##### Níveis de remuneração

###### Nível XV:

Director de hotel.

###### Nível XIV:

Analista de informática;  
Assistente de direcção;  
Chefe de cozinha;  
Director de alojamento;  
Director artístico;  
Director comercial;  
Director de golfe;  
Director de produção (*food and beeverage*);  
Director de serviços (escritórios);  
Director de serviços técnicos;  
Subdirector de hotel.

###### Nível XIII:

Chefe de departamento, de divisão e serviços;  
Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos;  
Chefe de manutenção de golfe;  
Chefe mestre pasteleiro;  
Chefe de pessoal;  
Chefe de recepção;  
Contabilista;  
Desenhador projectista;  
Director de pensão;  
Director de restaurante e similares;  
Encarregado geral (construção civil);  
Técnico industrial;  
Técnico construtor civil de grau IV;  
Programador de informática;  
Topógrafo;  
Secretário de golfe;  
Subchefe de cozinha;  
Supervisor de bares.

###### Nível XII:

Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção;  
Chefe de *barman*;  
Chefe (químicos);  
Chefe de compras/ecónomo;  
Chefe de controlo;  
Chefe de movimento;  
Chefe de mesa;  
Chefe de portaria;  
Chefe de secção (escritórios);  
Chefe de *snack*;  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>;  
Desenhador de publicidade e artes gráficas;  
Desenhador com seis ou mais anos;  
Encarregado de animação e desportos;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de construção civil;  
Encarregado de electricista;  
Encarregado fiscal (construção civil);  
Encarregado de fogueiro;  
Encarregado geral de garagem;  
Encarregado metalúrgico;  
Encarregado de obras (construção civil);  
Encarregado (restaurantes e similares);  
Encarregado de praias e piscinas;  
Guarda-livros;  
Medidor-orçamentista-coordenador;  
Programador mecanográfico;  
Subchefe de recepção;  
Técnico construtor civil dos graus II e III;  
Tesoureiro.

###### Nível XI:

Correspondente em línguas estrangeiras;  
Governante geral de andares;  
Operador de computador;  
Secretário(a) de direcção;  
Subchefe de mesa;  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>

###### Nível X:

Cabeleireiro completo;  
Cabeleireiro de homens;  
Caixa;

Capataz de campo;  
 Capataz de rega;  
 Chefe de balcão;  
 Chefe de *bowling*;  
 Chefe de equipa (construção civil);  
 Chefe de equipa de electricista;  
 Chefe de equipa (metalúrgicos);  
 Educador de infância coordenador;  
 Encarregado de pessoal de garagem;  
 Encarregado de telefones;  
 Encarregado termal;  
 Enfermeiro;  
 Escanção;  
 Escriturário de 1.<sup>a</sup>;  
 Especialista (químicos);  
 Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;  
 Gerente (CIN);  
 Medidor-orçamentista com mais de seis anos;  
 Mestre (arraís);  
 Monitor de animação e desportos;  
 Oficial impressor de litografia;  
 Operador mecanográfico;  
 Preparador de trabalhos (serviços técnicos);  
 Técnico construtor civil de grau I.

#### Nível IX:

Ajudante de guarda-livros;  
 Apontador;  
 Amassador;  
*Barman/barmaid* de 1.<sup>a</sup>;  
 Bate-chapas de 1.<sup>a</sup>;  
 Cabeleireiro;  
 Caixeiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Calceteiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Canalizador de 1.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro em geral de 1.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>;  
 Cobrador;  
 Controlador;  
 Controlador *room-service*;  
 Cortador;  
 Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Chefe de cafetaria;  
 Chefe de gelataria;  
 Chefe de *self-service*;  
 Desenhador entre três e seis anos;  
 Educador de infância;  
 Electricista oficial;  
 Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup>;  
 Empregado de consultório;  
 Empregado de inalações;  
 Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>;  
 Empregado de secção de fisioterapia;  
 Encarregado de parque de campismo;  
 Empregado de *snack* de 1.<sup>a</sup>;  
 Encarregado de refeitório de pessoal;  
 Escriturário de 2.<sup>a</sup>;  
 Especializado (químicos);  
 Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;  
 Entalhador;  
 Estagiário de impressor de litografia;  
 Estagiário de operador de computador;  
 Estofador de 1.<sup>a</sup>;  
 Estucador de 1.<sup>a</sup>;  
 Expedidor de transportes;

Fiel de armazém;  
 Fogueiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Forneiro;  
 Governanta de andares;  
 Governanta de rouparia e ou lavandaria;  
 Ladrilhador de 1.<sup>a</sup>;  
 Marceneiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Massagista de terapêutica de recuperação e sauna;  
 Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de frio e ar condicionado de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de 1.<sup>a</sup> (madeiras);  
 Medidor orçamentista entre três e seis anos;  
 Motorista;  
 Motorista (marítimo);  
 Operador de máquinas de contabilidade;  
 Operador de registo de dados;  
 Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Pedreiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 1.<sup>a</sup>;  
 Polidor de mármore de 1.<sup>a</sup>;  
 Polidor de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
 Porteiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Radiotécnico;  
 Recepcionista de 1.<sup>a</sup>;  
 Recepcionista de garagem;  
 Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
 Soldador de 1.<sup>a</sup>;  
 Telefonista de 1.<sup>a</sup>;  
 Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.<sup>a</sup>

#### Nível VIII:

Arquivista técnico;  
 Aspirante amassador;  
 Aspirante forneiro;  
 Assador-grelhador;  
 Auxiliar de educação;  
 Banheiro nadador-salvador;  
*Barman/barmaid* de 2.<sup>a</sup>;  
 Bate-chapas de 2.<sup>a</sup>;  
 Bilheteiro (cinema);  
 Cafeteiro;  
 Caixa de balcão;  
 Caixeiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Calista;  
 Calceteiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Canalizador de 2.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro em geral de 2.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de toscos;  
 Cavista;  
 Chefe de *caddies*;  
 Chefe de copa;  
 Conferente (comércio);  
 Controlador-caixa;  
 Costureira especializada;  
 Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Desenhador até três anos;  
 Despenseiro;  
*Disc jockey*;  
 Educador de infância estagiário;  
 Empregada de andares/quartos;  
 Empregado de armazém;  
 Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>;  
 Empregado de compras (metalúrgico);



Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>;  
 Empregado de *snack* de 2.<sup>a</sup>;  
 Encarregado de jardins;  
 Encarregado de limpeza;  
 Encarregado de vigilantes;  
 Entregador de ferramentas de materiais ou produtos;  
 Escriturário de 3.<sup>a</sup>;  
 Estagiário de operador de máquinas de contabilidade;  
 Estagiário de operador mecanográfico;  
 Estagiário de operador de registo de dados;  
 Esteticista;  
 Estofador de 2.<sup>a</sup>;  
 Educador de 2.<sup>a</sup>;  
 Fiel;  
 Florista;  
 Fogueiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Ladrilhador de 2.<sup>a</sup>;  
 Maquinista de força motriz;  
 Marcador de jogos;  
 Marceneiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Marinheiro;  
 Massagista de estética;  
 Mecânico de 2.<sup>a</sup> (madeiras);  
 Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de ar frio e ar condicionado de 2.<sup>a</sup>;  
 Medidor-orçamentista até três anos;  
 Oficial barbeiro;  
 Operador de chefe de zona;  
 Operador de máquinas auxiliares;  
 Operário polivalente;  
 Pedreiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 2.<sup>a</sup>;  
 Polidor de mármore de 2.<sup>a</sup>;  
 Polidor de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
 Porteiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Praticante cabeleireiro;  
 Preparador-embalador (AA);  
 Pré-oficial electricista;  
 Projeccionista (espectáculos);  
 Recepcionista de golfe;  
 Recepcionista de 2.<sup>a</sup>;  
 Semiespecializado (químicos);  
 Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
 Soldador de 2.<sup>a</sup>;  
 Telefonista de 2.<sup>a</sup>;  
 Tratador-conservador de piscinas;  
 Trintanário com três ou mais anos;  
 Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.<sup>a</sup>;  
 Vigilante de crianças com funções pedagógicas.

#### Nível VII:

Ajudante de cabeleireiro;  
 Ajudante de despenseiro/cavista;  
 Ajudante de electricista;  
 Ajudante de motorista;  
 Ajudante de projeccionista;  
 Bagageiro com três ou mais anos;  
 Banheiro de termas;  
 Bilheteiro;  
 Buvete;  
 Caixeiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Duchista;

Empregado de gelados;  
 Empregado de mesa/balcão de *self-service*;  
 Engomador-controlador;  
 Estagiário de cozinheiro do 4.<sup>o</sup> ano;  
 Fogueiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Guarda de acampamento turístico;  
 Guarda-florestal;  
 Guarda de parque de campismo;  
 Jardineiro;  
 Lavador garagista;  
 Lubrificador;  
 Manipulador/ajudante de padaria;  
 Meio oficial de barbeiro;  
 Operador de máquinas de golfe;  
 Oficial de rega;  
 Servente de cargas e descargas;  
 Servente de secção técnica de manutenção e conservação;  
 Tratador de cavalos;  
 Trintanário até três anos;  
 Tirocinante técnico de desenho do 2.<sup>o</sup> ano;  
 Vigia de bordo;  
 Vigilante de crianças sem funções pedagógicas;  
 Vigilante de jogos.

#### Nível VI:

Abastecedor de carburantes;  
 Arrumador (cinema);  
 Ascensorista com mais de 18 anos;  
 Bagageiro até três anos;  
*Caddie* com 18 ou mais anos;  
 Caixeiro-ajudante;  
 Costureira;  
 Copeiro com mais de 20 anos;  
 Dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano;  
 Empregado de balneários;  
 Empregado de limpeza;  
 Empregado de refeitório;  
 Engomador;  
 Engraxador;  
 Estagiário de cozinheiro do 3.<sup>o</sup> ano;  
 Estagiário de escriturário do 2.<sup>o</sup> ano;  
 Estagiário de pasteleiro do 3.<sup>o</sup> ano;  
 Manicura;  
 Lavador;  
 Operador heliográfico do 2.<sup>o</sup> ano;  
 Peão;  
 Pedicura;  
 Porteiro de serviço;  
 Porteiro (restaurantes, cafés e similares);  
 Praticante da construção civil do 3.<sup>o</sup> ano;  
 Roupeiro;  
 Tractorista;  
 Vigilante.

#### Nível V:

Chegador do 3.<sup>o</sup> ano;  
 Copeiro até 20 anos;  
 Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano;  
 Estagiário de *barman/barmaid* do 2.<sup>o</sup> ano;  
 Estagiário de cozinheiro do 2.<sup>o</sup> ano;  
 Estagiário escriturário do 1.<sup>o</sup> ano;  
 Estagiário de pasteleiro do 2.<sup>o</sup> ano;  
 Estagiário de recepcionista do 2.<sup>o</sup> ano;  
 Guarda de garagem;

Guarda de lavabos;  
 Guarda de vestiário;  
 Mandarete com 18 ou mais anos;  
 Moço de terra;  
 Operador heliográfico do 1.º ano;  
 Praticante da construção civil do 2.º ano;  
 Tirocinante técnico de desenho do 1.º ano.

#### Nível IV:

Estagiário de *barman/barmaid* do 1.º ano;  
 Estagiário de cafeteiro (um ano);  
 Estagiário de cavista (um ano);  
 Estagiário de controlador (um ano);  
 Estagiário de controlador-caixa (seis meses);  
 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 do 1.º ano;  
 Estagiário de recepcionista do 1.º ano;  
 Estagiário de porteiro (um ano);  
 Praticante de armazém;  
 Praticante de caixeiro;  
 Praticante da construção civil do 1.º ano;  
 Praticante de metalúrgico.

#### Nível III:

Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos do 2.º ano;  
 Aprendiz da construção civil com 18 ou mais anos dos 2.º e 3.º anos;  
 Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de secção técnica de conservação e manutenção com 18 ou mais anos;  
 Chegador do 2.º ano.

#### Nível II:

Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos (um ano);  
 Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 2.º ano;  
 Aprendiz da construção civil com menos 18 anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de controlador com menos de 18 anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de controlador-caixa com 18 ou mais anos (seis meses);  
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos do 1.º ano;

Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 2.º ano;  
 Aprendiz de empregado de andares/quartos com 18 ou mais anos (seis meses);  
 Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos (um ano);  
 Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos (um ano);  
 Aprendiz de empregado de rouparia/lavandaria com 18 ou mais anos (seis meses);  
 Aprendiz de empregado de *snack* com 18 anos ou mais anos (um ano);  
 Aprendiz de empregado de *self-service* com 18 ou mais anos (seis meses);  
 Aprendiz de padaria;  
 Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de porteiro com 18 ou mais anos (um ano);  
 Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de sec. técnica, manutenção e conservação com menos de 18 anos do 2.º ano (electromecânico e metalúrgico);  
 Chegador do 1.º ano.

#### Nível I:

Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos (um ano);  
 Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 1.º ano;  
 Aprendiz da construção civil com menos de 18 anos;  
 Aprendiz de controlador com menos de 18 anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de controlador-caixa com menos de 18 anos (um ano);  
 Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos (um ano);  
 Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos (um ano);  
 Aprendiz de empregado de rouparia/lavandaria com menos de 18 anos (seis meses);  
 Aprendiz de empregado de *self-service* com menos de 18 anos (um ano);  
 Aprendiz de empregado de *snack* com menos de 18 anos (um ano);  
 Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos (um ano);  
 Aprendiz de porteiro com menos de 18 anos (um ano);  
 Aprendiz de recepcionista com menos de 19 anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de secção técnica, manutenção e conservação com menos de 18 anos do 1.º ano (electromecânica e metalúrgico);  
 Ascensorista até 18 anos;  
*Caddie* com menos de 18 anos;  
 Mandarete com menos de 18 anos.

## ANEXO II

### Tabelas de remunerações pecuniárias de base mínimas, notas às tabelas e níveis de remuneração

A) Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base e níveis de remunerações para os trabalhadores de unidades e estabelecimentos hoteleiros e campos de golfe (inclui e abrange pensões e similares).

(de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2003)

(Em euros)				
Grupos/níveis	A	B	C	D
XV .....	1 076	1 060	942	938
XIV .....	1 008	997	881	880
XIII .....	831	821	740	738
XII .....	757	751	683	681
XI .....	725	715	647	645
X .....	688	677	618	614
IX .....	620	610	550	549
VIII .....	549	544	492	484
VII .....	516	509	459	453
VI .....	469	463	421	414
V .....	401	397	375	368
IV .....	397	389	352	351
III .....	392	380	336	335
II .....	346	339	281	281
I .....	273	269	268	267

(de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2003)

(Em euros)				
Grupos/níveis	A	B	C	D
XV .....	1 103	1 087	966	962
XIV .....	1 034	1 022	904	902
XIII .....	852	842	759	757
XII .....	776	770	701	699
XI .....	744	733	664	662
X .....	706	694	634	630
IX .....	636	626	564	563
VIII .....	563	558	505	497
VII .....	529	522	471	465
VI .....	482	476	433	426
V .....	412	407	385	378
IV .....	407	399	361	360
III .....	402	390	345	344
II .....	355	348	289	289
I .....	280	276	275	274

B) Tabela mínima pecuniária de base e níveis de remuneração para trabalhadores da restauração e estabelecimentos de bebidas

(de 1 de Janeiro a 1 de Junho de 2003)

(Em euros)		
Grupos/níveis	A	B
XIV .....	921	704
XIII .....	758	574
XII .....	688	525
XI .....	657	502
X .....	626	481
IX .....	573	439
VIII .....	510	395
VII .....	473	363
VI .....	433	352
V .....	384	342
IV .....	377	340

(Em euros)

Grupos/níveis	A	B
III .....	369	305
II .....	324	272
I .....	267	268

(de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2003)

(Em euros)		
Grupos/níveis	A	B
XIV .....	945	724
XIII .....	777	590
XII .....	706	540
XI .....	674	516
X .....	642	494
IX .....	588	451
VIII .....	523	406
VII .....	485	373
VI .....	444	362
V .....	394	352
IV .....	387	350
III .....	379	314
II .....	333	280
I .....	280	276

C) Notas às tabelas dos pontos A) e B)

1 — Aos trabalhadores administrativos e de fabrico de pastelaria dos estabelecimentos e empresas integrados no grupo B aplica-se a tabela do grupo C.

2 — Se o trabalhador classificado como operário polivalente tiver a categoria profissional de 1.<sup>a</sup> em alguma das profissões de serviços técnicos e de manutenção nas unidades hoteleiras, será enquadrado no nível dos oficiais de 1.<sup>a</sup> e remunerado como tal.

3 — Nas instalações de vapor que funcionem nos termos do despacho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de Dezembro, as retribuições dos trabalhadores que executem tarefas inerentes às definidas para a categoria profissional de fogueiro são acrescidas de 20%.

4 — Aos trabalhadores dos estabelecimentos de restauração e similares e de apoio, integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento, será observado o grupo salarial correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude da classificação turística mais elevada, não dever resultar a aplicação de grupo de remuneração superior; igualmente será mantida a aplicação do grupo de remuneração superior; igualmente será mantida a aplicação do grupo de remuneração da tabela do ponto A) relativamente aos estabelecimentos de restauração, similares e outros não integrados em qualquer unidade hoteleira se a entidade patronal o vier aplicando.

## ANEXO III

### Admissão, carreira profissional e condições específicas

#### I — Condições específicas e preferenciais de admissão

##### A) Trabalhadores de hotelaria

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

2 — Para os trabalhadores das categorias profissionais das secções de recepção e controlo as habilitações míni-

mas exigidas são o 11.º ano de escolaridade ou equivalente.

3 — São condições preferenciais de admissão:

- a) A posse de diploma de escolas profissionais averbada na carteira profissional;
- b) A posse de título profissional com averbamento de aprovação em cursos de aperfeiçoamento das escolas profissionais;
- c) A posse de carteira profissional.

B) Trabalhadores administrativos e de informática

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

2 — As habilitações mínimas exigidas são o 11.º ano de escolaridade ou equivalente; porém, estas habilitações não são exigíveis aos trabalhadores que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

C) Trabalhadores electricistas

Os trabalhadores electricistas habilitados com curso de especialidade em escola oficial não poderão ser admitidos para categorias inferiores à de pré-oficial.

D) Trabalhadores telefonistas

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

2 — As habilitações literárias mínimas exigidas são o 6.º ano de escolaridade ou equivalente; porém, estas habilitações não são exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

E) Trabalhadores metalúrgicos

Os trabalhadores metalúrgicos habilitados com curso da especialidade de escola oficial não poderão ser admitidos para categorias profissionais inferiores a oficial de 2.<sup>a</sup>

F) Trabalhadores de garagens

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

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

G) Trabalhadores do comércio e armazém

1 — A idade mínima de admissão será:

- a) Para os trabalhadores de armazéns que não comercializem os produtos 18 anos;
- b) Para os trabalhadores dos estabelecimentos e armazéns que comercializam directamente os produtos 16 anos.

H) Trabalhadores técnicos de desenho

1 — Podem ser admitidos como técnicos de desenho os candidatos habilitados com diploma dos cursos técnicos

seguintes ou que frequentem os referidos da alínea e):

- a) Curso de formação industrial ou curso geral técnico (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais aplicadas);
- b) Curso complementar técnico (mecanotecnica, electrotecnia, radiotecnica/electrónica, construção civil, equipamentos e decoração ou artes gráficas);
- c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil do Serviço de Formação Profissional do Ministério do Trabalho;
- d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil das escolas técnicas ou curso complementar técnico de desenho industrial;
- e) Frequência no 9.º ano do curso secundário unificado e do último ano dos cursos complementares indicados na alínea a).

2 — Os trabalhadores sem experiência profissional ingressarão na profissão:

- a) Com a categoria profissional de técnico de desenho tirocinante do escalão I, quando habilitados com a formação escolar referida nas alíneas a) e e) do n.º 1;
- b) Com a categoria profissional de técnico de desenho tirocinante do escalão II, quando habilitados com a formação escolar referida nas alíneas b), c) e d) do n.º 1.

3 — As entidades patronais podem promover o ingresso de trabalhadores de qualquer das categorias profissionais dos técnicos de desenho constantes deste contrato, ainda que sem habilitações escolares referidas no n.º 1, desde que os candidatos façam prova documental da profissão e especialidade e de experiência profissional.

4 — A habilitação mínima e a idade mínima exigíveis para ingresso nas categorias profissionais de arquivista técnico e operador heliográfico são, respectivamente, o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e 18 anos.

I) Enfermeiros

Apenas podem ser admitidos os profissionais de enfermagem que sejam titulares de carta de enfermeiro (Decreto-Lei n.º 401/76, de 20 de Maio), ou do diploma respectivo registado na Direcção-Geral da Saúde e da respectiva carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu.

J) Técnicos construtores civis

1 — Para admissão na categoria de técnico construtor civil os candidatos devem estar habilitados com o diploma do curso de mestranga de construtor civil e com carteira profissional.

2 — Os técnicos construtores civis ingressam directamente na respectiva carreira com a categoria do grau I se tiverem menos de um ano de experiência profissional.

## II — Aprendizagem — Duração e regulamentação

1 — A aprendizagem terá a duração estabelecida nas alíneas seguintes:

### A) Hotelaria:

Categorias	Idade do trabalhador			
	Com menos de 18 anos de idade I		Com 18 ou mais anos de idade II	
	Duração	Períodos	Duração	Períodos
Cozinheiro .....	Dois anos .....	1.º ano ..... 2.º ano .....	Dois anos .....	1.º ano. 2.º ano.
Pasteleiro .....	Dois anos .....	1.º ano ..... 2.º ano .....	Dois anos .....	1.º ano. 2.º ano.
Recepcionista .....	Dois anos .....	1.º ano ..... 2.º ano .....	Dois anos .....	1.º ano. 2.º ano.
<i>Barman/barmaid</i> .....	Dois anos .....	1.º ano ..... 2.º ano .....	Dois anos .....	1.º ano. 2.º ano.
Dispenseiro .....	Dois anos .....	1.º ano ..... 2.º ano .....	Dois anos .....	1.º ano. 2.º ano.
Cavista .....	Dois anos .....	1.º ano ..... 2.º ano .....	Dois anos .....	1.º ano. 2.º ano.
Controlador .....	Dois anos .....	1.º ano ..... 2.º ano .....	Dois anos .....	1.º ano. 2.º ano.
Porteiro .....	Um ano .....	Um ano .....	Um ano .....	Um ano.
Empregado de mesa .....	Um ano .....	Um ano .....	Um ano .....	Um ano.
Empregado de <i>snack</i> .....	Um ano .....	Um ano .....	Um ano .....	Um ano.
Empregado de balcão .....	Um ano .....	Um ano .....	Um ano .....	Um ano.
Cafeteiro .....	Um ano .....	Um ano .....	Um ano .....	Um ano.
Controlador-caixa .....	Um ano .....	Um ano .....	Seis meses .....	Seis meses.
Empregado de <i>self-service</i> .....	Um ano .....	Um ano .....	Seis meses .....	Seis meses.
Empregado de rouparia/lavandaria .....	Um ano .....	Um ano .....	Seis meses .....	Seis meses.
Empregado de andares/quartos .....	—	—	Seis meses .....	Seis meses.

B) Electricista — a duração da aprendizagem é de dois anos; porém, terminará:

- Logo que o trabalhador tenha completado 18 anos de idade e desde que tenha pelo menos seis meses de aprendizagem;
- Logo que o trabalhador conclua com aproveitamento o curso de especialidade em escola oficial.

C) Metalúrgicos — a duração dos períodos de aprendizagem será de um ou dois anos, conforme se trate de trabalhadores admitidos com mais ou menos de 18 anos, respectivamente.

D) Construção civil:

- A duração dos períodos de aprendizagem será de três ou dois anos, conforme se trate de trabalhadores admitidos com menos ou com 18 ou mais anos, respectivamente;
- Não haverá período de aprendizagem para a categoria profissional de calceteiro.

2 — Os trabalhadores da alínea A), «Hotelaria», sujeitos a aprendizagem, admitidos com menos de um ano, logo que completem a referida idade ficam sujeitos à duração prevista na col. II do número anterior, computando-se o tempo de aprendizagem já efectuado até

à referida altura para o cálculo do período de aprendizagem a que poderão ainda ser sujeitos.

3 — Os aprendizes só podem ser transferidos de secção ou profissão mediante acordo das partes.

4 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que no momento da admissão se encontram já habilitados com o curso de formação profissional das escolas oficiais.

5 — O tempo de aprendizagem em determinada profissão, independentemente da empresa onde tenha sido efectuada, desde que superior a 45 dias, será contado para efeitos do cômputo do respectivo período, devendo ser certificado nos termos do número seguinte.

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

7 — A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerada na contagem do tempo de aprendizagem.

8 — Concluído o período de aprendizagem, o aprendiz ingressará no período de estágio ou de tirocínio, nas categorias em que se encontra previsto o estágio ou tirocínio ou na categoria profissional respectiva nos restantes casos.

### III — Estágio e tirocínio — Duração e regulamentação

O estágio ou tirocínio existirá nos casos e terá a duração estabelecida nos pontos seguintes:

#### A) Trabalhadores de hotelaria

Categorias	Duração	Períodos
Cozinheiro .....	Dois anos .....	1.º ano. 2.º ano. 3.º ano. 4.º ano.
Pasteleiro .....	Dois anos .....	1.º ano. 2.º ano. 3.º ano.
Recepcionista .....	Um ano .....	1.º ano. 2.º ano.
Barman/barmaid .....	Dois anos .....	1.º ano. 2.º ano.
Dispenseiro .....	Um ano .....	Um ano.
Cavista .....	Um ano .....	Um ano.
Controlador .....	Um ano .....	Um ano.
Porteiro .....	Um ano .....	Um ano.

Categorias	Duração	Períodos
Empregado de mesa .....	Um ano .....	Um ano.
Empregado de <i>snack</i> .....	Um ano .....	Um ano.
Empregado de balcão .....	Um ano .....	Um ano.
Cafeteiro .....	Um ano .....	Um ano.
Controlador-caixa .....	Seis meses .....	Seis meses.

#### B) Administrativos e de informática

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

O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.

O estágio para operador de computador, operador de registo de dados, operador mecanográfico e operador de máquinas de contabilidade terá a duração máxima de quatro meses.

#### C) Metalúrgicos

O período de tirocínio dos praticantes é de dois anos.

#### D) Fogueiros

O período de tirocínio terá a duração de três anos.

#### E) Trabalhadores da construção civil e madeiras

O período de tirocínio é de três anos.

#### F) Trabalhadores de comércio

O período de tirocínio será de dois anos; porém, termina logo que o trabalhador complete 18 anos de idade e tenha pelo menos seis meses de tirocínio.

#### G) Técnicos de desenho

A duração do tirocínio será a seguinte:

- Seis meses para os trabalhadores habilitados com a formação escolar referida na parte I, ponto H), n.º 1, alíneas c) e d);
- Um ano para os trabalhadores habilitados com a formação escolar referida na parte I, ponto H), n.º 1, alínea b);
- Dois anos para os trabalhadores habilitados com a formação escolar referida na parte I, ponto H), n.º 1, alínea a);
- Três anos para os trabalhadores habilitados com a formação escolar referida na parte I, ponto H), n.º 1, alínea e).

Neste caso, porém, decorridos seis meses após a conclusão de um dos cursos indicados na alínea b), considera-se terminado o período de tirocínio.

#### H) Trabalhadores barbeiros e cabeleireiros

1 — O período de tirocínio não poderá ser inferior a um ano nem superior a quatro anos.

2 — Findo o período de estágio ou tirocínio, o praticante ou estagiário ingressará automaticamente no 1.º grau da categoria profissional respectiva, salvo parecer desfavorável, escrito e devidamente fundamentado, emitido pelo profissional sob cuja orientação e ordens estagiou, ou se tal ingresso estiver condicionado à realização de exame profissional pelo regulamento da carteira profissional.

3 — O parecer desfavorável, para que produza efeitos suspensivos da promoção automática, deverá ser notificado pela entidade patronal ao trabalhador, no mínimo até 30 dias da data prevista para a promoção e nunca antes de 60 dias.

4 — Dentro do prazo referido no número anterior a entidade patronal remeterá ao sindicato uma cópia da notificação entregue ao trabalhador.

5 — O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática poderá requerer exame, a realizar em escolas profissionais, sendo, desde que obtenha aproveitamento, promovido ao 1.º grau da categoria respectiva.

6 — O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática não poderá executar, sob a sua exclusiva responsabilidade, tarefas ou funções respeitantes ao 1.º grau da categoria para que estagia, sendo obrigatoriamente acompanhado pelo responsável do estágio.

7 — O trabalhador estagiário que não tenha conseguido decisão favorável no exame realizado em escola profissional poderá, sucessivamente, decorridos seis meses, solicitar novos exames com vista a obter aproveitamento e promoção, caso no decurso de tais períodos não obtenha parecer favorável do responsável pelo estágio.

8 — O tempo de estágio ou de tirocínio em determinada profissão, independentemente da empresa onde tenha sido realizado, desde que superior a 45 dias, será contado para efeitos do cômputo do respectivo período, devendo ser certificado nos termos do número seguinte.

9 — Quando cessar o contrato de trabalho de um estagiário ou praticante, a entidade patronal passar-lhe-á um certificado referente ao tempo de estágio ou tirocínio que o trabalhador já realizou, com indicação da profissão ou profissões em que se verificar.

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

11 — Em qualquer caso ou profissão, os estagiários ou praticantes que terminem com aproveitamento curso de formação ou aperfeiçoamento da respectiva especialidade em escola profissional findarão nesse momento o seu estágio, com a promoção imediata ao 1.º grau da categoria respectiva.

12 — Nenhum trabalhador munido de carteira profissional ou habilitado com o curso profissional da correspondente categoria poderá ser classificado como

aprendiz, estagiário ou praticante, salvo se houver procedido com dolo, caso em que o contrato deixará de produzir quaisquer efeitos.

Haverá sempre dolo, se a data de emissão da carteira profissional for anterior à da celebração do contrato de trabalho, ou com ela coincidente, e caso o trabalhador não tiver revelado, no momento de admissão, tal circunstância.

#### IV — Acesso — Normas específicas

##### A) Hotelaria:

1 — O mandarete com mais de 18 anos de idade e dois anos de serviço efectivo terá preferência no acesso à aprendizagem de qualquer das secções e beneficiará de uma redução de metade do período correspondente de aprendizagem, findo o qual ingressará como estagiário, nos termos gerais deste contrato.

2 — Logo que completem o período de estágio ou tirocínio, os trabalhadores ingressam automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram, salvo as excepções previstas neste contrato.

##### B) Trabalhadores administrativos:

3 — O acesso dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

4 — Os escriturários de 3.ª e 2.ª ascendem automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem três anos de trabalho naquelas categorias.

##### C) Trabalhadores electricistas:

5 — Os profissionais electricistas classificados como electricista-ajudante e electricista pré-oficial ascenderão à categoria imediatamente superior logo que tenham completado três anos de trabalho na categoria:

a) O disposto neste número só será aplicável aos trabalhadores admitidos após a entrada em vigor deste contrato, mantendo-se para os demais o regime de acesso automático ao fim de dois anos.

##### D) Telefonistas:

6 — Os telefonistas de 2.ª ascendem automaticamente à categoria imediata logo que completem dois anos naquela categoria.

7 — Os trabalhadores metalúrgicos de 2.ª classe ascenderão à 1.ª logo que completem três anos de trabalho na classe.

##### F) Trabalhadores de comércio:

8 — O caixeiro-ajudante ascenderá a caixeiro de 3.ª logo que complete dois anos de trabalho na categoria.

9 — O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem três anos de trabalho na categoria.

G) Trabalhadores da construção civil e madeiras:

10 — Os profissionais de construção civil e madeiras de 2.<sup>a</sup> classe ascenderão à 1.<sup>a</sup> logo que completem três anos na classe.

H) Barbeiros e cabeleireiros:

11 — 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 aprovação no exame profissional respectivo.

I) Construtores civis:

12 — O tempo máximo de permanência dos profissionais construtores civis no grau I será de três anos.

13 — Os profissionais construtores civis devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenhem.

14 — Ao profissional construtor civil que execute funções correspondentes a diversos graus será atribuído o grau superior.

#### V — Outras condições específicas

##### Motoristas e ajudantes

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista terão de possuir um livrete de trabalho:

- Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou dia feriado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- Para registo do trabalho extraordinário, prestado em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato que representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional.

3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

##### Trabalhadores electricistas

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

2 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior técnica e legalmente habilitado.

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

##### Construtores civis

1 — A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras, elaboração de projectos e estimativas de custos ou orçamentos só poderá ser exigida ou assumida pelos construtores civis que efec-

tivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

2 — O trabalhador construtor civil terá sempre o direito de recusar ou fazer cumprir ordens, de executar trabalhos que sejam contrários à boa ética profissional, que não respeitem as normas técnicas e específicas da construção que lhe sejam aplicáveis e demais regulamentos e legislação em vigor.

##### Trabalhadores das salas de cinema

Nos cinemas considera-se para todos os efeitos que cada sessão tem uma duração mínima de quatro horas.

#### ANEXO IV

##### A — Quadro de densidades especiais

Nos hotéis e albergarias com mais de 60 quartos as secções são obrigatoriamente separadas e nelas apenas poderá haver categorias de grau inferior desde que haja pelo menos um profissional em cada um e em todos os graus superiores da mesma secção.

##### B — Densidades mínimas de profissões hoteleiras

Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, serão observadas as seguintes densidades mínimas:

1 — Recepção:

1.1 — Nas secções de recepção observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de recepção	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
Recepcionista de 1. <sup>a</sup>	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
Recepcionista de 2. <sup>a</sup>	—	1	2	2	3	3	4	4	5	6

1.2 — Nas recepções com mais de 10 recepcionistas observar-se-á, para os que excederem este número, a mesma proporção. Porém, a categoria de chefe de recepção será substituída pela de subchefe de recepção.

2 — Controlo:

2.1 — Havendo secção de controlo com cinco ou mais controladores, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção de controlo.

2.2 — Para este efeito não são contados os controladores-caixa.

3 — Portaria:

3.1 — Nas secções de portaria observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de portaria	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
Porteiro de 1. <sup>a</sup> ...	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
Portaria de 2. <sup>a</sup> ...	—	1	2	2	3	3	4	4	5	6



3.2 — Nas portarias com mais de 10 porteiros, observar-se-á, para os que excederem este número, a mesma proporção.

#### 4 — Andares:

4.1 — Nos estabelecimentos com 10 ou mais empregados de quarto, um será obrigatoriamente classificado como governante.

4.2 — Para além disso, haverá mais um governante para cada grupo de 10 empregados de quarto.

4.3 — Nos estabelecimentos onde haja cinco ou mais governantes de andares, um será obrigatoriamente classificado como governante geral de andares.

#### 5 — Mesas:

5.1 — Nos estabelecimentos com cinco profissionais de mesa, observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de mesa ...	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
Empregado de 1. <sup>a</sup>	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4
Empregado de 2. <sup>a</sup>	—	1	2	2	3	3	4	5	5	5

5.2 — Havendo mais de 10 profissionais, para os que excederem este número, observar-se-á a mesma proporção; porém, a categoria de chefe de mesa será substituída pela de subchefe de mesa.

#### 6 — Bares:

6.1 — Nos bares até 10 *barman*, observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de bar ....	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
<i>Barman</i> de 1. <sup>a</sup> ...	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
<i>Barman</i> de 2. <sup>a</sup> ...	—	1	2	2	3	3	4	4	5	6

6.2 — Havendo mais de 10 *barman*, observar-se-á a mesma proporção. Porém, a categoria de chefe de bar será substituída pela de subchefe de bar.

9.2 — Havendo mais de 10 profissionais, aplicar-se-ão as mesmas proporções para os que excederem aquele número; porém, a categoria de chefe de cozinha será substituída pela de subchefe.

#### 9.3 — Densidades especiais mínimas na cozinha:

a) Nas unidades e complexos hoteleiros onde o serviço de cozinha esteja organizado em partidas, nelas haverá obrigatoriamente as seguintes densidades:

Partidas	Primeiro-cozinheiro	Segundo-cozinheiro	Terceiro-cozinheiro	Estagiário ou aprendiz
Molheiro ( <i>saucier</i> ) .....	1	—	1	1
Peixes e sopas ( <i>entremetier</i> ) .....	—	1	1	1
Guarda-comidas ( <i>garde-mangés</i> ) .....	1	—	2	1

6.3 — Nas unidades ou complexos hoteleiros onde haja três ou mais bares ou dois e uma *boite* existirá obrigatoriamente um supervisor de bares.

#### 7 — Balcão:

7.1 — Na secção de balcão observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de balcão ...	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
Empregado de balcão de 1. <sup>a</sup> ....	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
Empregado de balcão de 2. <sup>a</sup> ....	—	1	2	2	3	3	4	4	5	6

7.2 — Havendo mais de 10 trabalhadores, observar-se-á a mesma proporção.

#### 8 — *Snack*:

8.1 — Nos *snacks* observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de <i>snack</i> ...	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
Empregado de <i>snack</i> de 1. <sup>a</sup> ....	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
Empregado de <i>snack</i> de 2. <sup>a</sup> ....	—	1	2	2	3	3	4	4	5	6

8.2 — Havendo mais de 10 trabalhadores, observar-se-á a mesma proporção.

#### 9 — Cozinha:

9.1 — O quadro de pessoal de cozinha deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de cozinha	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup>	—	—	—	1	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup>	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

b) Quando existirem mais partidas, estas terão obrigatoriamente a seguinte densidade mínima:

Cozinheiro de 1.<sup>a</sup> ou 2.<sup>a</sup> — 1;  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup> — 1;  
Estagiário ou aprendiz — 1.

10 — Pastelaria (restaurantes e similares):

10.1 — O quadro de pessoal de pastelaria deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de pasteleiro	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> ...	—	—	1	1	1	1	1	1	1	2
Pasteleiro de 2. <sup>a</sup> ...	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
Pasteleiro de 3. <sup>a</sup> ...	—	1	2	2	3	3	3	4	5	5

10.2 — Havendo mais de 10 pasteleiros, observar-se-á a mesma proporção.

10.3 — Nas pequenas fábricas de pastelaria até três profissionais, havendo um chefe pasteleiro não é obrigatória a existência de um primeiro-pasteleiro.

11 — Pastelaria (hotéis e similares):

11.1 — O quadro de pessoal de pastelaria deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de pasteleiro	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> ...	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
Pasteleiro de 2. <sup>a</sup> ...	—	1	2	2	3	3	4	4	5	6

11.2 — Havendo mais de 10 pasteleiros, observar-se-á a mesma proporção.

11.3 — Nos hotéis e similares de hotéis não é permitida a categoria de terceiro-pasteleiro.

12 — Economato:

12.1 — Nos economatos com oito ou mais trabalhadores um será obrigatoriamente classificado como ecónomo.

13 — Cafeteria:

13.1 — Nos estabelecimentos onde haja cinco ou mais cafeiteiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de cafeteria.

14 — Copa:

14.1 — Nas copas onde haja seis ou mais copeiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de copa.

15 — Telefones:

15.1 — Nos estabelecimentos com cinco ou mais telefonistas, um será obrigatoriamente classificado como encarregado de telefones.

## C — Densidades mínimas nas profissões não hoteleiras

### Administrativos

1 — Quadro de densidades mínimas de escriturários:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2
Segundos .....	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros .....	—	1	1	2	2	3	3	3	4	5

2 — Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão as mesmas proporções mínimas.

3 — O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25% dos escriturários ou a um, no caso de o número desses ser inferior a quatro.

4 — Nos escritórios com cinco ou mais profissionais administrativos, um será obrigatoriamente classificado com chefe de secção.

5 — Nos escritórios com 10 ou mais trabalhadores administrativos, um será obrigatoriamente classificado como chefe de departamento, de divisão ou de serviços.

6 — Nos escritórios com 20 ou mais trabalhadores administrativos é obrigatória a existência de um director de serviços.

7 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, sempre que haja secção ou serviço constituídos é obrigatória a existência de um trabalhador qualificado na chefia respectiva.

### Metalúrgicos

1 — Quadro de proporções mínimas relativamente aos trabalhadores da mesma profissão.

Escalações	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	—	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Segundos .....	1	1	2	3	3	4	5	5	6	7

2 — Havendo mais de 10 metalúrgicos da mesma profissão, seguir-se-ão as mesmas proporções.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções mínimas estabelecidas no n.º 1.

4 — Nos estabelecimentos onde haja 11 ou mais trabalhadores metalúrgicos, um será obrigatoriamente classificado como chefe de equipa.

5 — Nos estabelecimentos onde haja 20 ou mais trabalhadores metalúrgicos, um será obrigatoriamente classificado como encarregado.

6 — O número total de aprendizes e praticantes não poderá ser superior a 50% do total de oficiais metalúrgicos.

### Foguetiros

Sempre que haja no quadro de um estabelecimento três ou mais profissionais foguetiros, um será obrigatoriamente classificado como encarregado.

### Electricistas

1 — Quadro de densidades mínimas de trabalhadores electricistas:

Escalações	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oficial . . . . .	1	1	1	2	3	3	3	4	5	6
Pré-oficial . . . . .	—	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Ajudante . . . . .	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2

2 — Havendo mais de 10 profissionais, observar-se-ão as mesmas proporções mínimas.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções mínimas estabelecidas no n.º 1.

4 — Nos estabelecimentos com mais de três oficiais electricistas, pelo menos um será obrigatoriamente classificado como chefe de equipa.

5 — Nos estabelecimentos que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais, pelo menos um será obrigatoriamente classificado como encarregado

6 — O número de aprendizes e ajudantes não poderá exceder 50% do número de oficiais e pré-oficiais electricistas.

### Comércio

1 — Balcão:

a) Quadro de proporções mínimas dos caixeiros:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2
Segundos	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros	—	1	1	2	2	3	3	3	4	5

b) Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro da alínea a);

c) Nos estabelecimentos com cinco ou mais caixeiros, um será obrigatoriamente classificado como caixa-encarregado ou caixa chefe de secção;

d) O número de praticantes não poderá exceder 25% do número de caixeiros;

e) O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder o de terceiros-caixeiros.

2 — Armazéns:

- a) Quando existam até 10 trabalhadores de armazém, 1 será classificado como fiel de armazém;
- b) Quando existam de 10 a 15 trabalhadores de armazém, haverá 1 encarregado e 1 fiel de armazém;

c) Quando existam mais de 15 trabalhadores de armazém, haverá 1 encarregado e 2 fiéis de armazém.

### Construção civil e madeiras

1 — O número de oficiais de 1.ª não poderá ser inferior a 50% do número de oficiais de 2.ª

2 — Nas empresas onde exista somente um oficial, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.ª

### Trabalhadores de cinema

No serviço de sala até 100 lugares terá de haver no mínimo um fiscal e quatro arrumadores e por cada 100 lugares a mais, mais um arrumador.

## ANEXO V

### Quadros, níveis de remuneração e de qualificação e definição técnica das categorias profissionais

As categorias profissionais constantes deste anexo estão referidas a certa espécie de secção, serviço ou estabelecimento e não poderão existir senão nessas secções, serviços ou estabelecimentos.

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
<b>1 — Direcção</b>		
1 — Director de hotel . . . . .	XV	1
2 — Assistente de direcção . . . . .	XIV	1
3 — Director de alojamento . . . . .	XIV	1
4 — Director comercial . . . . .	XIV	1
5 — Director de produção . . . . .	XIV	1
6 — Subdirector de hotel . . . . .	XIV	1
7 — Director de restaurantes e similares . . . . .	XIII	1
8 — Chefe de pessoal . . . . .	XIII	2.2
9 — Director de pensão . . . . .	XIII	2.2
10 — Encarregado (restaurantes e similares) . . . . .	XII	2.2
<b>2 — Recepção</b>		
1 — Chefe de recepção . . . . .	XIII	2.2
2 — Subchefe de recepção . . . . .	XII	3
3 — Recepcionista de 1.ª . . . . .	IX	4.2
4 — Recepcionista de 2.ª . . . . .	VIII	5.3
5 — Recepcionista estagiário do 2.º ano . . . . .	V	A.3
6 — Recepcionista estagiário do 1.º ano . . . . .	IV	A.3
7 — Recepcionista aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano . . . . .	III	A.4
8 — Recepcionista aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano . . . . .	II	A.4
9 — Recepcionista aprendiz com menos de oito anos do 2.º ano . . . . .	II	A.4
10 — Recepcionista aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano . . . . .	I	A.4
<b>3 — Controlo</b>		
1 — Chefe de secção de controlo . . . . .	XII	T.2
2 — Controlador(a) . . . . .	IX	5.3
3 — Controlador-caixa . . . . .	VIII	5.3
4 — Controlador estagiário (um ano) . . . . .	IV	A.3
5 — Controlador-caixa estagiário (seis meses) . . . . .	IV	A.3
6 — Controlador aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano . . . . .	III	A.4
7 — Controlador aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano . . . . .	II	A.4
8 — Controlador aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano . . . . .	II	A.4

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
9 — Controlador aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano .....	I	A.4
10 — Controlador-caixa aprendiz com mais de 18 anos (seis meses) .....	II	A.4
11 — Controlador-caixa aprendiz com menos de 18 anos (um ano) .....	I	A.4
<b>4 — Portaria</b>		
1 — Chefe de portaria .....	XII	2.2
2 — Porteiro de 1. <sup>a</sup> .....	IX	4.2
3 — Porteiro de 2. <sup>a</sup> .....	VIII	5.3
4 — Trintanário com três ou mais anos de função .....	VIII	6.2
5 — Trintanário até três anos de função ...	VII	6.2
6 — Bagageiro com três ou mais anos de função .....	VII	6.2
7 — Bagageiro até três anos de função ....	VI	6.2
8 — Porteiro de serviço .....	VI	6.2
9 — Porteiro (restaurantes, cafés e similares) .....	VI	6.2
10 — Ascensorista com 18 ou mais anos ...	VI	6.2
11 — Guarda de vestiário .....	V	7.2
12 — Mandarete com 18 ou mais anos ....	V	6.2
13 — Porteiro estagiário .....	IV	A.3
14 — Porteiro aprendiz com 18 ou mais anos (um ano) .....	II	A.4
15 — Porteiro aprendiz com menos de 18 anos (um ano) .....	I	A.4
16 — Ascensorista até 18 anos .....	I	A.4
17 — Mandarete com menos de 18 anos ...	I	A.4
<b>5 — Andares</b>		
1 — Governante geral de andares .....	XI	2.2
2 — Governante de andares .....	IX	3
3 — Empregado de andares/quartos .....	VIII	6.2
4 — Empregado de andares/quartos com 18 ou mais anos (seis meses) .....	II	A.4
<b>6 — Mesas</b>		
1 — Chefe de mesa .....	XII	2.2
2 — Subchefe de mesa .....	XI	3
3 — Escanção .....	X	4.2
4 — Empregado de mesa de 1. <sup>a</sup> .....	IX	4.2
5 — Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> .....	VIII	5.3
6 — Marcador de jogos .....	VIII	6.2
7 — Empregado de mesa estagiário (um ano) .....	IV	A.3
8 — Empregado de mesa aprendiz com 18 ou mais anos (um ano) .....	II	A.4
9 — Empregado de mesa aprendiz com menos de 18 anos (um ano) .....	I	A.4
<b>7 — Bar</b>		
1 — Supervisor de bares .....	XIII	2.2
2 — Chefe de <i>barman</i> .....	XII	2.2
3 — <i>Barman/barmaid</i> de 1. <sup>a</sup> .....	IX	4.2
4 — <i>Barman/barmaid</i> de 2. <sup>a</sup> .....	VIII	5.3
5 — <i>Barman/barmaid</i> estagiário do 2.º ano .....	V	-
6 — <i>Barman/barmaid</i> estagiário do 1.º ano .....	IV	A.3
7 — <i>Barman/barmaid</i> aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano .....	III	A.4
8 — <i>Barman/barmaid</i> aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano .....	II	A.4
9 — <i>Barman/barmaid</i> aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano .....	II	A.4
10 — <i>Barman/barmaid</i> aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano .....	I	A.4
<b>8 — Balcão</b>		
1 — Chefe de balcão .....	X	3
2 — Empregado de balcão de 1. <sup>a</sup> .....	IX	5.3
3 — Empregado de balcão de 2. <sup>a</sup> .....	VIII	5.3

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
4 — Empregado de balcão estagiário (um ano) .....	IV	A.3
5 — Empregado de balcão aprendiz com 18 ou mais anos (um ano) .....	II	A.4
6 — Empregado de balcão aprendiz com menos de 18 anos (um ano) .....	I	A.4
<b>9 — Snack-bar</b>		
1 — Chefe de <i>snack</i> .....	XII	3
2 — Empregado de <i>snack</i> de 1. <sup>a</sup> .....	IX	5.3
3 — Empregado de <i>snack</i> de 2. <sup>a</sup> .....	VIII	5.3
4 — Empregado de <i>snack</i> estagiário (um ano) .....	IV	A.3
5 — Empregado de <i>snack</i> aprendiz com 18 ou mais anos (um ano) .....	II	A.4
6 — Empregado de <i>snack</i> aprendiz com menos de 18 anos (um ano) .....	I	A.3
<b>10 — Self-service</b>		
1 — Chefe de <i>self-service</i> .....	IX	3
2 — Empregado de mesa/balcão de <i>self-service</i> .....	VII	5.3
3 — Empregado de mesa/balcão de <i>self-service</i> aprendiz com 18 ou mais anos (seis meses) .....	II	A.4
4 — Empregado de mesa/balcão de <i>self-service</i> aprendiz com menos de 18 anos (um ano) .....	I	A.4
<b>11 — Cozinha</b>		
1 — Chefe de cozinha .....	XIV	2.2
2 — Subchefe de cozinha .....	XIII	3
3 — Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	XII	4.2
4 — Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	IX	4.2
5 — Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	VIII	5.3
6 — Cozinheiro estagiário do 4.º ano ....	VII	A.3
7 — Cozinheiro estagiário do 3.º ano ....	VI	A.3
8 — Cozinheiro estagiário do 2.º ano ....	V	A.3
9 — Cozinheiro estagiário do 1.º ano ....	IV	A.3
10 — Cozinheiro aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano .....	III	A.4
11 — Cozinheiro aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano .....	II	A.4
12 — Cozinheiro aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano .....	II	A.4
13 — Cozinheiro aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano .....	I	A.4
14 — Cortador .....	IX	5.3
15 — Assador-grelhador .....	VIII	5.3
<b>12 — Pastelaria</b>		
1 — Chefe/mestre pasteleiro .....	XIII	2.2
2 — Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> .....	XI	4.2
3 — Pasteleiro de 2. <sup>a</sup> .....	IX	4.2
4 — Pasteleiro de 3. <sup>a</sup> (só restaurantes e similares com fabrico) .....	IX	4.2
5 — Pasteleiro estagiário do 3.º ano ....	VI	A.3
6 — Pasteleiro estagiário do 2.º ano ....	V	A.3
7 — Pasteleiro estagiário do 1.º ano ....	IV	A.3
8 — Pasteleiro aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano .....	III	A.4
9 — Pasteleiro aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano .....	II	A.4
10 — Pasteleiro aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano .....	II	A.4
11 — Pasteleiro aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano .....	I	A.4
<b>13 — Economato</b>		
1 — Chefe de compras/ecónomo .....	XII	2.2
2 — Despenseiro .....	VIII	5.3
3 — Cavista .....	VIII	5.3
4 — Despenseiro estagiário (um ano) ....	IV	A.3

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
5 — Cavista estagiário (um ano) .....	IV	A.3
6 — Despenseiro aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano .....	III	A.4
7 — Cavista aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano .....	III	A.4
8 — Despenseiro aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano .....	II	A.4
9 — Cavista aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano .....	II	A.4
10 — Despenseiro aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano .....	II	A.4
11 — Cavista aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano .....	II	A.4
12 — Despenseiro aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano .....	I	A.4
13 — Cavista aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano .....	I	A.4
14 — Ajudante de despenseiro/cavista ....	VII	6.2
<b>14 — Cafeteria</b>		
1 — Chefe de cafeteria .....	IX	3
2 — Cafeteiro .....	VIII	5.3
3 — Cafeteiro estagiário (um ano) .....	IV	A.3
4 — Cafeteiro aprendiz com 18 ou mais anos (um ano) .....	II	A.4
5 — Cafeteiro aprendiz com menos de 18 anos (um ano) .....	I	A.4
<b>15 — Copa</b>		
1 — Chefe de copa .....	VIII	3
2 — Copeiro com dois ou mais anos de função .....	VI	6.2
3 — Copeiro até dois anos de função ....	V	6.2
<b>16 — Rouparia e ou lavanderia</b>		
1 — Governante de roupa e ou lavan- daria .....	IX	3
2 — Costureira especializada .....	VIII	5.3
3 — Engomador-controlador .....	VII	5.3
4 — Costureira .....	VI	6.2
5 — Engomador .....	VI	6.2
6 — Lavador .....	VI	6.2
7 — Roupeiro .....	VI	6.2
8 — Empregado de roupa e lavanderia aprendiz com 18 ou mais anos (seis meses) .....	II	A.4
9 — Empregado de roupa e lavanderia aprendiz com menos de 18 anos (seis meses) .....	I	A.4
<b>17 — Limpeza</b>		
1 — Encarregado de limpeza .....	VIII	3
2 — Empregado de limpeza .....	VI	6.2
3 — Guarda de lavabos .....	V	7.2
<b>18 — Room-service</b>		
1 — Controlador de <i>room-service</i> .....	IX	4.2
<b>19 — Gelataria</b>		
1 — Chefe de gelataria .....	IX	3
2 — Empregado de gelados .....	VII	5.3
<b>20 — Refeitório</b>		
1 — Encarregado de refeitório .....	IX	3
2 — Empregado de refeitório .....	VI	6.2
<b>21 — Vigilância</b>		
1 — Encarregado de vigilantes .....	VIII	3
2 — Vigilante .....	VI	6.2

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
<b>22 — Termas</b>		
1 — Encarregado termal .....	X	3
2 — Empregado de consultório .....	IX	5.4
3 — Empregado de inalações .....	IX	5.4
4 — Empregado de secção de fisioterapia	IX	5.4
5 — Banheiro de termas .....	VII	5.4
6 — Buvete .....	VII	6.1
7 — Duchista .....	VII	6.1
<b>23 — Golfe</b>		
1 — Director de golfe .....	XIV	1
2 — Secretário de golfe .....	XIII	2.2
3 — Chefe de manutenção de golfe .....	XIII	3
4 — Capataz de campo .....	X	4.1
5 — Capataz de rega .....	X	4.1
6 — Operador-chefe de zona .....	VIII	6.1
7 — Recepcionista de golfe .....	VIII	6.1
8 — Chefe de <i>caddies</i> .....	VIII	3
9 — Oficial de rega .....	VII	6.1
10 — Operador de máquinas de golfe ....	VII	6.1
11 — <i>Caddie</i> com 18 ou mais anos .....	VI	6.1
12 — Peão .....	VI	7.1
13 — <i>Caddie</i> com menos de 18 anos .....	I	A.4
<b>24 — Praias e piscinas</b>		
1 — Encarregado de praias e piscinas ....	XII	3
2 — Banheiro .....	VIII	5.4
3 — Nadador-salvador .....	VIII	5.4
4 — Tratador-conservador de piscinas ....	VIII	6.1
5 — Bilheteiro .....	VII	6.1
6 — Empregado de balneários .....	VI	7.1
7 — Moço de terra .....	V	7.1
<b>25 — Bowling</b>		
1 — Chefe de <i>bowling</i> .....	X	3
<b>26 — Animação e desportos</b>		
1 — Director artístico .....	XIV	1
2 — Encarregado de animação e desportos	XII	3
3 — Monitor de animação e desportos ....	X	5.4
4 — <i>Disk-jockey</i> .....	VIII	5.4
5 — Tratador de cavalos .....	VII	6.1
<b>27 — Parques de campismo</b>		
1 — Encarregado de parque de campismo	IX	3
2 — Guarda de parque de campismo .....	VII	6.1
3 — Guarda de acampamento turístico ....	VII	6.1
<b>28 — Jardins</b>		
1 — Encarregado de jardins .....	VIII	3
2 — Jardineiro .....	VII	5.4
<b>29 — Arranjos florais</b>		
1 — Florista .....	VIII	5.4
<b>30 — Florestas</b>		
1 — Guarda-florestal .....	VII	5.4
<b>31 — Categorias sem enquadramento específico</b>		
1 — Vigilante de crianças sem funções pedagógicas .....	VII	6.1
2 — Vigilante de jogos .....	VII	6.1
3 — Tractorista .....	VI	6.1
4 — Engraxador .....	VI	7.1

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
<b>32 — Telefones</b>		
1 — Encarregado de telefones .....	X	3
2 — Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	IX	5.4
3 — Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	VIII	6.1
<b>33 — Cinema</b>		
1 — Gerente .....	X	3
2 — Projeccionista .....	VIII	5.4
3 — Fiel .....	VIII	5.4
4 — Fiscal .....	VIII	5.4
5 — Bilheteiro .....	VIII	6.1
6 — Ajudante de projeccionista .....	VII	6.1
7 — Arrumador .....	VI	7.1
<b>34 — Administrativos</b>		
1 — Director de serviços .....	XIV	2.2
2 — Chefe de departamento, de divisão ou de serviços .....	XIII	2.1
3 — Contabilista .....	XIII	2.1
4 — Chefe de secção .....	XII	2.1
5 — Tesoureiro .....	XII	2.1
6 — Guarda-livros .....	XII	2.1
7 — Secretário de direcção .....	XI	4.1
8 — Correspondente em línguas estrangei- ras .....	XI	4.1
9 — Esteno-dactilógrafo em línguas estran- geiras .....	X	5.1
10 — Caixa .....	X	5.1
11 — Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	X	5.1
12 — Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	IX	5.1
13 — Ajudante de guarda-livros .....	IX	5.1
14 — Esteno-dactilógrafo em língua portu- guesa .....	IX	5.1
15 — Operador de telex .....	IX	5.1
16 — Cobrador .....	IX	5.1
17 — Operador de máquinas de contabi- lidade .....	IX	5.1
18 — Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....	VIII	6.1
19 — Operador de máquinas auxiliares .....	VIII	6.1
20 — Operador de máquinas de contabili- dade estagiário .....	VIII	A.1
21 — Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....	VI	6.1
22 — Escriturário estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	VI	A.1
23 — Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano .....	V	6.1
24 — Escriturário estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	V	A.1
<b>35 — Informática</b>		
1 — Analista de informática .....	XIV	1
2 — Programador de informática .....	XIII	2.1
3 — Programador mecanográfico .....	XII	4.1
4 — Operador de computador .....	XI	4.1
5 — Operador mecanográfico .....	X	5.1
6 — Operador de registo de dados .....	IX	5.1
7 — Operador de computador estagiário .....	IX	A.1
8 — Operador mecanográfico estagiário .....	VIII	A.1
9 — Operador de registo de dados esta- giário .....	VIII	A.1
<b>36 — Serviços técnicos de manutenção</b>		
<b>A) Categorias sem enquadramento específico</b>		
1 — Director de serviços técnicos .....	XIV	1
2 — Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos .....	XIII	2.2
3 — Preparador de trabalho (a) .....	X	4.1
4 — Apontador (a) .....	IX	5.4
5 — Operário polivalente (a) .....	VIII	5.4
6 — Servente (a) .....	VII	7.2
<b>B) Construção civil e madeiras</b>		
7 — Encarregado geral .....	XIII	2.2
8 — Encarregado fiscal (a) .....	XII	3
9 — Encarregado de obras (a) .....	XII	3

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
10 — Encarregado (a) .....	XII	3
11 — Chefe de equipa (a) .....	X	3
12 — Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> (a) .....	IX	5.4
13 — Estucador de 1. <sup>a</sup> (a) .....	IX	5.4
14 — Ladrilhador de 1. <sup>a</sup> (a) .....	IX	5.4
15 — Pedreiro de 1. <sup>a</sup> (a) .....	IX	5.4
16 — Pintor de 1. <sup>a</sup> (a) .....	IX	5.4
17 — Polidor de mármore de 1. <sup>a</sup> (a) .....	IX	5.4
18 — Carpinteiro em geral de 1. <sup>a</sup> (a) .....	IX	5.4
19 — Calceteiro de 1. <sup>a</sup> (a) .....	IX	5.4
20 — Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. <sup>a</sup> (a) .....	IX	5.4
21 — Entalhador (a) .....	IX	5.4
22 — Estofador de 1. <sup>a</sup> (a) .....	IX	5.4
23 — Marceneiro de 1. <sup>a</sup> (a) .....	IX	5.4
24 — Mecânico de madeiras de 1. <sup>a</sup> (a) ....	IX	5.4
25 — Polidor de móveis de 1. <sup>a</sup> (a) .....	IX	5.4
26 — Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup> (a) .....	VIII	6.1
27 — Estucador de 2. <sup>a</sup> (a) .....	VIII	6.1
28 — Ladrilhador de 2. <sup>a</sup> (a) .....	VIII	6.1
29 — Pedreiro de 2. <sup>a</sup> .....	VIII	6.1
30 — Pintor de 2. <sup>a</sup> .....	VIII	6.1
31 — Polidor de mármore de 2. <sup>a</sup> (a) .....	VIII	6.1
32 — Carpinteiro em geral de 2. <sup>a</sup> (a) .....	VIII	6.1
33 — Calceteiro de 2. <sup>a</sup> (a) .....	VIII	6.1
34 — Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. <sup>a</sup> (a) .....	VIII	6.1
35 — Estofador de 2. <sup>a</sup> (a) .....	VIII	6.1
36 — Marceneiro de 2. <sup>a</sup> (a) .....	VIII	6.1
37 — Mecânico de madeiras de 2. <sup>a</sup> (a) ....	VIII	6.1
38 — Polidor de móveis de 2. <sup>a</sup> (a) .....	VIII	6.1
39 — Carpinteiro de toscos (a) .....	VIII	6.1
40 — Praticante de construção civil do 3. <sup>o</sup> ano .....	VI	A.3
41 — Praticante de construção civil do 2. <sup>o</sup> ano .....	V	A.3
42 — Praticante de construção civil do 1. <sup>o</sup> ano .....	IV	A.3
43 — Aprendiz de construção civil com 18 ou mais anos do 2. <sup>o</sup> e 3. <sup>o</sup> anos .....	III	A.4
44 — Aprendiz da construção civil com 18 ou mais anos do 1. <sup>o</sup> ano .....	II	A.4
45 — Aprendiz da construção civil com menos de 18 anos .....	I	A.4
<b>C) Metalúrgicos</b>		
46 — Encarregado (a) .....	XII	3
47 — Chefe de equipa (a) .....	XII	3
48 — Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> (a) .....	IX	5.4
49 — Canalizador de 1. <sup>a</sup> (a) .....	IX	5.4
50 — Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> (a) ...	IX	5.4
51 — Mecânico de frio e ar condicionado de 1. <sup>a</sup> (a) .....	IX	5.4
52 — Pintor de 1. <sup>a</sup> (a) .....	IX	5.4
53 — Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> (a) .....	IX	5.4
54 — Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (a) .....	IX	5.4
55 — Soldador de 1. <sup>a</sup> (a) .....	IX	5.4
56 — Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> (a) .....	VIII	6.1
57 — Canalizador de 2. <sup>a</sup> (a) .....	VIII	6.1
58 — Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> (a) ...	VIII	6.1
59 — Mecânico de frio e ar condicionado de 2. <sup>a</sup> (a) .....	VIII	6.1
60 — Pintor de 2. <sup>a</sup> (a) .....	VIII	6.1
61 — Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> (a) .....	VIII	6.1
62 — Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (a) .....	VIII	6.1
63 — Soldador de 2. <sup>a</sup> (a) .....	VIII	6.1
64 — Empregado de compras (a) .....	VIII	6.1
65 — Entregador de ferramentas, materiais e produtos (a) .....	VIII	6.1
66 — Maquinista de força motriz (a) .....	VIII	6.1
67 — Praticante (de todas as especialida- des) .....	IV	A.3
68 — Aprendiz (de todas as especialidades) com 18 ou mais anos .....	III	A.4
69 — Aprendiz (de todas as especialidades) com menos de 18 anos do 2. <sup>o</sup> ano .....	II	A.4
70 — Aprendiz (de todas as especialidades) com menos de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano .....	I	A.4

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
<b>D) Electricistas</b>		
71 — Encarregado electricista (a) . . . . .	XII	3
72 — Chefe de equipa de electricista (a) . . . .	X	3
73 — Radiotécnico . . . . .	XII	4.1
74 — Oficial electricista (a) . . . . .	IX	5.4
75 — Pré-oficial electricista (a) . . . . .	VIII	6.1
76 — Ajudante electricista (a) . . . . .	VIII	6.1
77 — Aprendiz de electricista com mais de 18 anos . . . . .	III	A.4
78 — Aprendiz de electricista com menos de 18 anos do 2.º ano . . . . .	II	A.4
79 — Aprendiz de electricista com menos de 18 anos do 1.º ano . . . . .	I	A.4
<b>E) Fogueiros</b>		
80 — Encarregado de fogueiro (a) . . . . .	XII	3
81 — Fogueiro de 1.ª (a) . . . . .	IX	5.4
82 — Fogueiro de 2.ª (a) . . . . .	VIII	5.4
83 — Fogueiro de 3.ª (a) . . . . .	VII	6.1
84 — Chegador do 3.º ano . . . . .	V	A.4
85 — Chegador do 2.º ano . . . . .	III	A.4
86 — Chegador do 1.º ano . . . . .	II	A.4
<b>F) Técnicos construtores civis</b>		
87 — Técnico de construtor civil do grau IV	XIII	4.1
88 — Técnico de construtor civil do grau III	XII	4.1
89 — Técnico de construtor civil do grau II	XII	4.1
90 — Técnico de construtor civil do grau I	X	4.1
<b>38 — Serviços complementares e de apoio</b>		
<b>A) Transportes e garagem</b>		
1 — Encarregado geral de garagem (a) . . . .	XII	3
2 — Chefe de movimento (a) . . . . .	XII	3
3 — Encarregado de pessoal de garagem (a)	X	3
4 — Expedidor de transportes . . . . .	IX	5.4
5 — Motorista . . . . .	IX	5.4
6 — Rececionista de garagem . . . . .	IX	5.4
7 — Lubrificador (a) . . . . .	VII	6.1
8 — Ajudante de motorista (a) . . . . .	VII	7.1
9 — Lavador-garagista . . . . .	VII	6.1
10 — Servente de cargas e descargas . . . .	VII	7.1
11 — Abastecedor de carburantes . . . . .	VI	6.1
12 Guarda de garagens . . . . .	V	7.1
<b>B) Técnicos de desenho</b>		
13 — Técnico industrial . . . . .	XIII	2.2
14 — Desenhador projectista . . . . .	XIII	2.2
15 — Medidor-orçamentista-coordenador . .	XII	2.2
16 — Assistente operacional . . . . .	XII	2.2
17 — Desenhador de publicidade e artes gráficas . . . . .	XII	4.1
18 — Desenhador com seis ou mais anos de função . . . . .	XII	4.1
19 — Medidor-orçamentista com seis ou mais anos de função . . . . .	X	4.1
20 — Desenhador entre três e seis anos de função . . . . .	IX	5.4
21 — Medidor-orçamentista entre três e seis anos de função . . . . .	IX	5.4
22 — Desenhador até três anos de função . .	VIII	5.4
23 — Medidor-orçamentista até três anos de função . . . . .	VIII	5.4
24 — Arquivista técnico . . . . .	VIII	6.1
25 — Tirocinante técnico de desenho do 2.º ano . . . . .	VII	A.3
26 — Operador heliográfico do 2.º ano . . . .	VI	6.1
27 — Tirocinante técnico de desenho do 1.º ano . . . . .	V	A.3
28 — Operador heliográfico do 1.º ano . . . .	V	6.1

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
<b>C) Comércio (balcão)</b>		
29 — Caixeiro-encarregado . . . . .	XII	3
30 — Caixeiro-chefe de secção . . . . .	XII	3
31 — Caixeiro de 1.ª . . . . .	IX	5.2
32 — Caixeiro de 2.ª . . . . .	VIII	5.2
33 — Caixa de balcão . . . . .	VIII	5.2
34 — Caixeiro de 3.ª . . . . .	VII	6.1
35 — Caixeiro-ajudante . . . . .	VI	6.1
36 — Caixeiro praticante . . . . .	IV	A.2
<b>D) Comércio (armazém)</b>		
37 — Encarregado de armazém . . . . .	XII	3
38 — Fiel de armazém . . . . .	IX	5.2
39 — Conferente . . . . .	VIII	6.1
40 — Empregado de armazém . . . . .	VIII	6.1
41 — Praticante de armazém . . . . .	IV	A.2
<b>E) Barbeiros e cabeleireiros</b>		
42 — Cabeleireiro completo . . . . .	X	4.1
43 — Cabeleireiro de homens . . . . .	X	4.1
44 — Cabeleireiro . . . . .	IX	5.4
45 — Oficial barbeiro . . . . .	VIII	6.1
46 — Meio-oficial barbeiro . . . . .	VII	6.1
47 — Praticante de cabeleireiro . . . . .	VIII	6.1
48 — Ajudante de cabeleireiro . . . . .	VII	7.1
<b>F) Estética e sauna</b>		
49 — Massagista terapêutico de recupera- ção e sauna . . . . .	IX	5.4
50 — Massagista de estética . . . . .	VIII	5.4
51 — Esteticista . . . . .	VIII	5.4
52 — Calista . . . . .	VIII	6.1
53 — Manicura . . . . .	VI	6.1
54 — Pedicura . . . . .	VI	6.1
<b>G) Gráficos</b>		
55 — Oficial impressor de litografia . . . . .	X	5.4
56 — Estagiário de impressor de litografia . .	IX	A.3
<b>H) Limpezas químicas e desinfecções</b>		
57 — Chefe . . . . .	XII	3
58 — Especialista . . . . .	X	5.4
59 — Especializado . . . . .	IX	5.4
60 — Semiespecializado . . . . .	VIII	6.1
<b>I) Panificadores</b>		
61 — Amassador . . . . .	IX	5.4
62 — Forno . . . . .	IX	5.4
63 — Aspirante amassador . . . . .	VIII	A.3
64 — Aspirante forno . . . . .	VIII	A.3
65 — Manipulador-ajudante de padaria . . .	VII	6.1
66 — Aprendiz de padaria . . . . .	II	A.4
<b>J) Marítimos</b>		
67 — Mestre (arraís) . . . . .	X	3
68 — Motorista marítimo . . . . .	IX	5.4
69 — Marinheiro . . . . .	IX	5.4
70 — Vigia . . . . .	VI	6.1
<b>L) Enfermagem</b>		
71 — Enfermeiro . . . . .	X	4.1
<b>M) Ensino e creche</b>		
72 — Educador de infância coordenador . . .	X	3
73 — Educador de infância . . . . .	IX	4.1
74 — Auxiliar de educação . . . . .	VIII	5.4

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
75 — Educador de infância estagiário . . . .	VIII	A.3
76 — Vigilante de crianças com funções pedagógicas . . . . .	VIII	5.4
N) Topógrafos		
77 — Topógrafo . . . . .	XIII	4.1

(a) Os trabalhadores das categorias profissionais assinaladas que em 1 de Outubro de 1978 já prestavam serviço nas empresas serão remunerados pelo nível de remuneração imediatamente superior ao indicado no presente anexo e constante do anexo da tabela salarial.

## 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 de 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 laborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o director.

*Director comercial.* — É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, 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 de 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 as 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 requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que este careça. 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 dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

*Director de restaurante e similares.* — 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 a 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 atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos; decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão de 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 de 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.

*Director de pensão.* — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de uma pensão, estalagem ou pousada. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e a definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização da pensão, da estalagem ou da pousada; efectua ou assiste à recepção dos hóspedes ou clientes e acompanha a efectivação dos contratos de hospedagem ou outros serviços; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação de víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela



segurança e higiene dos locais de alojamento, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pessoal; acompanha o funcionamento das várias secções, serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afectos às várias dependências. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

*Encarregado de restaurante e similares.* — É o trabalhador que dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efectua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviço de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

## 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 relativa 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 as secções o movimento 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, sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que tenham eventualmente 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.<sup>a</sup>* — 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 telex, fax ou outros meios tecnológicos de comunicação quando instalado na secção. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de recepção, a portaria poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

*Recepcionista de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que coadjuva o recepcionista de 1.<sup>a</sup> executando trabalhos da recepção.

## 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 o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das 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, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

## 4 — Portaria

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

*Porteiro de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, 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 dos 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.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que colabora com o porteiro de 1.<sup>a</sup> executando trabalhos de portaria.

*Trintanário (com mais de três e até três anos).* — É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, 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 (com mais de três e até três anos).* — É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, da arrecadação de bagagens 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.

*Porteiro (restaurantes, cafés e similares).* É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

*Ascensorista (até 18 e com 18 ou mais anos de idade).* — É o trabalhador que se ocupa da condução e asseio dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes, podendo substituir acidentalmente o bagageiro e o mandarete.

*Guarda de vestiário.* — É o trabalhador que se ocupa do serviço de 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 (com mais de 18 e com menos de 18 anos de idade).* — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob a orientação do chefe de portaria ou chefe da dependência a cujo serviço 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/lavandaria e do encarregado de limpeza; na ausência destes assegurará as respectivas tarefas.

*Governante de andares.* — É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos andares que lhe estão confiados, coordenando toda a actividade do pessoal sob as suas ordens; vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares; ocupa-se da ornamentação de jarras e supervisa 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 a sua substituição quando necessárias; mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição;

pode receber e acompanhar os hóspedes e fornece indicação 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 da roupa 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 dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar, de 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 exista serviço de restaurante ou cafeteria para o efeito e ainda no funcionamento 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 mesa); elabora o horário de trabalho tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários a 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, 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-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 pastelaria na elaboração da ementas das refeições e listas de restaurantes, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafeteria 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 apresenta a lista das bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve 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 da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

*Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. É 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 cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um empregado de um turno de mesas, servindo directamente aos clientes, ou por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trilha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

*Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>, 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, cuida do arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo do aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparação necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício, auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

*Marcador de jogos.* — É o trabalhador encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimento aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente pode ter de executar serviços de balcão e de bandeja.

*Supervisor de bares.* — É o trabalhador que coordena e supervisa o funcionamento de bares e *boîtes* sob a 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 permanente os 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 utensilagem, bem como pela respectiva conservação.

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

*«Barman/barmaid» de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou 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 respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de 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/barmaid» de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que coadjuva o *barman* de 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares, 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; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção. Pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências.

*Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que coadjuva o empregado de balcão de 1.<sup>a</sup> 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 mesas frias, 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 da 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.<sup>a</sup>* — 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 frios, confecciona e serve gelados.

*Empregado de snack de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que colabora com o empregado de *snack* de 1.<sup>a</sup> na execução das suas funções.

#### 10 — Self-service

*Chefe de «self-service».* — É o trabalhador que chefia o pessoal, orienta e vigia 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 *grill* nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; 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 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.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>* — 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 estabelecimentos 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 grelhador (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

#### 12 — Pastelaria

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

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

*Pasteiro de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área, coadjuva o pasteleiro de 1.<sup>a</sup> 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, calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as 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, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

*Despenseiro.* — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazém, 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 mercadorias e artigos necessários 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 a 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 louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção. Pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

#### 16 — Rouparia e ou lavandaria

*Chefe de lavandaria (ou técnico de lavandaria).* — É o trabalhador que assegura a gestão integral das lavandarias de funcionamento industrial; elabora os programas de funcionamento dos equipamentos automáticos; aconselha a direcção sobre a qualidade dos tecidos a adquirir, realizando para tanto análises laboratoriais, aconselha sobre os produtos de lavagem e tratamento

de roupas a adquirir e define a mais correcta utilização. Tem de conhecer os equipamentos específicos de lavandaria para aconselhar sobre aquisição e orientar a manutenção. Controla diariamente a água para estabelecer a quantidade de detergente a utilizar. Elabora periodicamente relatórios sobre os custos de produção. Pode exercer cumulativamente a gestão da roupa.

*Governante de roupa ou lavandaria.* — É o trabalhador que dirige, coordena e executa o serviço de roupa e lavandaria; dirige a recepção, lavagens, conserto, 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 de 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 a 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.

*Costureira.* — É a trabalhadora que se ocupa dos trabalhos de conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

*Engomador.* — É o trabalhador que se ocupa de 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 — Limpeza

*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 vestiário nos seus impedimentos.

*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-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas no *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. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.<sup>a</sup> ou categoria superior, se não houve trabalhador especialmente afecto ao desempenho dessa função.

#### 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 utensilagem, bem como das instalações. Pode eventualmente colaborar no serviço de refeições e bebidas.

#### 20 — Refeitórios

*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 ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e ao valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do 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 executa 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. Elaborar relatórios das anomalias verificadas.

*Encarregado termal.* — É o trabalhador que se encarrega de dirigir e controlar 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 inalações.* — É o trabalhador que se encarrega do tratamento de inalações.

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

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

*Buvete.* É o trabalhador que dá a 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 do apoio. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa 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 de golfe, para o que deverá ter qualificação académica adequada.

*Capataz de campo.* — É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com 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 regras automáticas.

*Operador-chefe de zona.* — É o trabalhador que executa os trabalhos de operador e é responsável pelos trabalhos inerentes à zona que lhe for distribuída.

*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.

*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.

*«Caddies» (com mais de 18 e com menos de 18 anos).* — É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos *caddies*; deverá conhecer as regras do golfe.

*Peão.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos que lhe forem superiormente determinados, podendo ser encarregado do campo de treinos.

#### 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 desde que isso não afecte a sua tarefa essencial, que é a vigilância.

*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 das piscinas 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.

*Bilheteiro.* — É o trabalhador responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.

*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. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exerçam as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

*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 nessa função seja investido; assegura a gestão racional dos meios humanos e do equipamento; organiza calendários desportivos promovendo a realização de torneiros de competição.

#### 26 — Animação e desportos

*Director artístico.* — É o trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção desse sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

*Encarregado de animação e desportos.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as actividades de animação e desportos de um estabelecimento, controla e dirige o pessoal, assegura a promoção comercial da exploração.

*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.).

*«Disk-jockey».* — É o trabalhador que opera os equipamentos e som e luzes em *boîtes*, *dancings* e outros recintos.

*Tratador de cavalos.* — É o trabalhador que cuida das cavaliças, limpa, escova e alimenta os cavalos, preparando-os para o picadeiro.

#### 27 — Parque de campismo

*Encarregado de parque de campismo.* — É o trabalhador que dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores. Vela pelo cumprimento

das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque. Comunica às autoridades competentes a prática de irregularidades pelos campistas. É o responsável pelo controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam. Informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

*Guarda do parque de campismo.* — É o trabalhador que, sob a orientação e direcção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

*Guarda de acampamento turístico.* — É o trabalhador responsável pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Deve resolver todas as anomalias que surjam nas instalações e comunicar superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

#### 28 — Jardins

*Encarregado de jardins.* — 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 dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

#### 29 — Arranjos florais

*Florista.* — É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas de flores onde existam.

#### 30 — Florestas

*Guarda florestal.* — É o trabalhador responsável pela guarda de florestas, matas e explorações agrícolas ou agro-pecuárias, nos termos legalmente estabelecidos. Quando lhe seja distribuído meio de transporte para uso próprio, promove as diligências necessárias à sua manutenção.

#### 31 — Categorias sem enquadramento específico

*Vigilante de crianças sem funções pedagógicas.* — É o trabalhador que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

*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 atriados a fim de realizar determinadas operações, como

lavar, gradar, semear, aplicar tratamentos fitossanitários, ceifar, debulhar cereais e fazer transportes.

*Engraxador.* — É o trabalhador que predominantemente engraxa, limpa, ting e procede a arranjos no calçado dos clientes ou hóspedes; é responsável pela conservação do material que lhe está confiado, bem como pela limpeza do seu sector.

*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.

#### 32 — Telefones

*Encarregado de telefones.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o serviço de telefones.

*Telefonista (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de operar com telex e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

#### 33 — Cinema

*Gerente.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a direcção cinematográfica e actua como mandatário da empresa.

*Projeccionista.* — É o trabalhador que assegura o serviço de cabina, tendo a seu cargo a projecção dos filmes e respectivo manuseamento e a conservação do material à sua responsabilidade.

*Fiel.* — É o trabalhador responsável pela conservação e recheio do cinema; dirige os serviços de limpeza, recebe a correspondência, trata da recepção, da devolução ou exposição do material de reclamo, bem como a recepção e devolução dos filmes; trata da liquidação dos impostos, licenças e vistos e faz depósitos e levantamentos bancários.

*Fiscal.* — É o trabalhador que coordena os serviços dos arrumadores; fiscaliza a entrada do público; atende ou resolve, se for da sua competência, as reclamações de ordem geral apresentadas pelos espectadores. É o fiel depositário dos objectos que sejam encontrados na sala e o representante regular da empresa perante os piquetes de bombeiros da autoridade policial.

*Bilheteiro.* — É o trabalhador que tem a responsabilidade integral dos serviços de bilheteira, assegurando a venda dos bilhetes, a elaboração das folhas de bilheteira e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

*Ajudante de projeccionista.* — É o trabalhador que auxilia o projeccionista no exercício das respectivas funções.



*Arrumador.* — É o trabalhador que indica os lugares aos espectadores; faz o serviço de porteiro e tem a seu cargo a entrega de programas e prospectos no interior da sala.

#### 34 — Escritórios

*Director de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, 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 serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da 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 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 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; 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 do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e ao apuramento do resultado da exploração do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração do balanço e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

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

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

*Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que anota em estenografia relatórios, cartas e outros textos em um ou mais idiomas. Pode, por vezes, numa máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para reprodução de texto e executar outros trabalhos de escritório.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da 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 subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os 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 os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou de 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 outros afins.

*Ajudante de guarda-livros.* — É o trabalhador que, sob a orientação e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

*Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.* — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizando uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos simples, registos de cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Operador de máquinas auxiliares.* — É o trabalhador que trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, *stencil* e fotocopiadoras.

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

*Estagiário (do 1.º e 2.º anos).* — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

### 35 — 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 a fim de escolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordigramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias, pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistema de tratamento automático da informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, com conformidade, por analista orgânico ou analista de sistemas.

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

*Programador mecanográfico.* — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas, funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

*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, 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; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações

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

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras e tabeladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar, mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

*Estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

### 36 — 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, inundações e paralisação de 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.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estabelece modos operatórios e técnicas a utilizar tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamento e ferramentas, definindo os materiais a utilizar.

*Apontador.* — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento dos elementos respeitantes a mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias e sectores ligados à manutenção e ou conservação.

*Operário polivalente.* — É o trabalhador que executa tarefas de electricidade, 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

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que, devidamente habilitado, superintende na execução de um conjunto de obras de construção civil em diversos locais.

*Encarregado fiscal.* — É o trabalhador que fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e caderno de encargos.

*Encarregado de obras.* — É o trabalhador que, devidamente habilitado, superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais colocados à sua disposição.

*Encarregado.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla, subordinado a directivas superiores, serviços relacionados com o seu sector de actividade.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, executando ou não as funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta um grupo de trabalhadores.

*Soldador (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>)* — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta um grupo de trabalhadores.

*Empregado de compras.* — É o trabalhador que recebe e encaminha a documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à manutenção.

*Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.* — É o trabalhador que, nos armazéns com ferramentaria, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

*Maquinista de força motriz.* — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica quer de origem hidráulica ou outras.

*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 orientação dos trabalhadores especializados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitem ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

#### c) Electricistas

*Encarregado electricista.* — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Chefe de equipa de electricistas.* — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho, podendo eventualmente substituir o encarregado electricista na ausência deste.

*Radiotécnico.* — É o trabalhador que se ocupa da manutenção, conservação e reparação dos equipamentos de reprodução, emissão e recepção de som e ou imagens.

*Electricista oficial.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Pré-oficial electricista.* — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e coopera com eles, executando trabalhos de menor responsabilidade.

*Ajudante de electricista.* — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz de electricista.* — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na respectiva carreira profissional.

*Carpinteiro de limpos (1.ª e 2.ª).* — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

*Estucador (1.ª e 2.ª).* — É o trabalhador que trabalha predominantemente em estuques, podendo ter de fazer trabalhos de pedreiro.

*Ladrilhador (1.ª e 2.ª).* — É o trabalhador que executa predominantemente assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos, podendo executar trabalhos de pedreiro.

*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.

*Polidor de mármore (1.ª e 2.ª).* — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza, polimento e conservação de mármore e pedras polidas.

*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.

*Calceteiro (1.ª e 2.ª).* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa pavimentos de calçada.

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

*Entalhador.* — É o trabalhador que esculpe predominantemente motivos em madeira em alto ou baixo relevo.

*Estofador (1.ª e 2.ª).* — É o trabalhador que procede predominantemente à estofagem, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar ou estofadas.

*Marceneiro (1.ª e 2.ª).* — É o trabalhador que executa predominantemente tarefas inerentes à profissão, nomeadamente a execução, arranjo e conservação de móveis.

*Mecânico de madeiras (1.ª e 2.ª).* — É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeiras, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

*Polidor de móveis (1.ª e 2.ª).* — É o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

*Carpinteiro de toscos.* — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos em madeira, no banco de oficina ou em obra, sem, contudo, efectuar acabamentos.

*Praticante da construção civil (1.º, 2.º e 3.º anos).* — É o trabalhador que se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no 1.º grau da categoria respectiva.

*Aprendiz da construção civil.* — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que, sob orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

d) Metalúrgicos

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena, directamente o trabalho dos chefes de equipa e outros trabalhadores.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que, na dependência do encarregado ou outro superior, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

*Bate-chapas (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina na carroçaria e partes afins de viaturas.

*Canalizador (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Mecânico-auto (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Mecânico de frio ou ar condicionado (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que monta, afina, conduz e repara sistemas de refrigeração térmicos e ou ar condicionado para instalações industriais ou outras.

*Pintor (1.ª e 2.ª).* — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo a pintura electrostática, aplica tintas de acabamento, procedendo à preparação das superfícies a pintar.

*Serralheiro civil (1.º e 2.º).* — 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.

*Serralheiro mecânico (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

e) Fogueiros

*Fogueiro-encarregado.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o trabalho de fogueiro, assegurando o funcionamento da instalação de vapor. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento de vapor.

*Fogueiro (1.º, 2.º e 3.º).* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os

acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

*Chegador (1.º, 2.º e 3.º anos).* — É o trabalhador, também designado ajudante (ou aprendiz) de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidades destes, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático e procede a limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados.

f) Técnicos construtores civis

*Técnico construtor civil do grau IV.* — É o trabalhador que executa as tarefas fundamentais do âmbito da profissão, aplicando grandes conhecimentos técnicos. Toma decisões de responsabilidade. Orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea o trabalho. Revê, fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objecto, de prioridade e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

*Técnico de construtor civil do grau III.* — É o trabalhador que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação. Faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões; os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são usualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

*Técnico de construtor civil do grau II.* — É o trabalhador que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; dá assistência a outros técnicos mais qualificados; as decisões situam-se em regra dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva.

*Técnico construtor civil do grau I.* — É o trabalhador que exerce as funções elementares do âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina; o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos.

37 — 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.

*Chefe de movimento.* — É o trabalhador que coordena o movimento de transportes, subordinando-o aos diversos interesses sectoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e controla os consumos.

*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 execução, 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, verifica o estado e 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 acondicionamento das cargas a transportar. É responsável pelas cargas transportadas. Os veículos pesados terão obrigatoriamente um ajudante de motorista.

*Recepcionista de garagem.* — É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagem, lubrificações e mudanças de óleo.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que procede à lavagem, lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis; desmontagem e montagem de pneumáticos, reparação de furos, e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue, e bem assim zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras e colabora nas operações de carga e descarga.

*Lavador garagista.* — É o trabalhador que procede a lavagens em veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer pelo 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 bem assim zelar 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.

*Abastecedor de carburantes.* — É o trabalhador que fornece carburantes a todos os demais produtos ligados à actividade nos postos e bombas abastecedores, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas e da área por elas ocupada. Presta assistência aos clientes, nomeadamente verificando o óleo, água e pressão dos pneus.

*Guarda de garagem.* — É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações, do material nelas recolhido e valores confiados à sua guarda, registando todas as saídas de mercadorias, veículos, materiais, pessoas, etc., podendo acidentalmente executar o serviço de abastecimento de combustíveis.

#### b) Técnicos de desenho

*Técnico industrial.* — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua profissão que, possuindo desenvolvidos conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e

práticos, adquiridos ao longo de uma experiência profissional, desempenha funções no campo de estudos e projectos, de electrónica, metalo-mecânica ou mecânica, ocupando-se da organização e ou coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade naqueles domínios, como seja a aplicação de tecnologias mais evoluídas e ou presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes. Pode dirigir tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvam.

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que participa, de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s) na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às secções em estudo, alternativas, gerais ou parcelares, em planos de conjunto e de execução; a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjunto ou de pormenor, listagens de materiais e especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese incluídas em desenhos que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos necessários que não sejam específicos de profissionais de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas a planos gerais e a projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamento e processos para concurso com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e elaboração; responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução a planejar algumas acções decorrentes; o seu trabalho não é supervisionado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

*Medidor orçamentista-coordenador.* — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dando o seu conhecimento das técnicas de orçamento de materiais e de métodos de execução. Para isso deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

*Desenhador publicitário e de artes gráficas.* — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça, maquetiza e executa, com a técnica e o pormenor necessários, o material gráfico ou publicitário destinado à imprensa, televisão, publicidade, exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands*, montras, etc. Dá assistência aos trabalhos em execução.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as

peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessárias para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processo de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgue necessárias ou convenientes.

*Medidor orçamentista.* — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

*Arquivista técnico.* — É o trabalhador que arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa ao sector. Procede também à entrega de documentos, quando solicitado, e pode eventualmente proceder à recuperação de documentos.

*Operador heliográfico.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

*Tirocinante TD.* — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias de TD. imediatamente superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, redução ou ampliação. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

#### c) 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.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite 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 recibos 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.

#### d) 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, armazenagem e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

*Conferente.* — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros artigos, controlando as suas 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, local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega da requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

*Praticante de armazém.* — É o trabalhador que com menos de 18 anos se prepara para ascender à categoria superior.

#### e) Barbeiros e cabeleireiros

*Cabeleireiro completo.* — É o trabalhador que executa penteados de arte, penteados históricos e aplicações de postigos.

*Cabeleireiro de homens.* — É o trabalhador que executa cortes de cabelo à navalha, penteados à escova, permanentes e coloração de cabelos.

*Cabeleireiro.* — É o trabalhador que executa ondulação 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.

*Meio oficial barbeiro.* — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

*Praticante de cabeleireiro.* — É o trabalhador que executa o corte de cabelo *mis-en-plis*, caracóis a ferro e permanentes.

*Ajudante de cabeleireiro.* — É o trabalhador que executa lavagens de cabeça, isolamento e enrolamento do cabelo para permanentes, descolorações e colorações.

f) Estética e sauna

*Massagista terapêutico de recuperação e sauna.* — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultra-sons, infra-vermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos de Vichy, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além de 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, 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.

*Massagistas 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 as 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.

g) Gráficos

*Oficial impressor de litografia.* — É o trabalhador que prepara e vigia o funcionamento de uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente, a partir de uma chapa metálica fotoligrafada e por meio de um rolo revestido de borracha. Assegura todas as operações destinadas a garantir a boa qualidade do trabalho.

*Estagiário de impressor de litografia.* — É o trabalhador que, sob orientação do oficial impressor de litografia, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

h) 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.

*Especializado.* — É o trabalhador que executa funções complexas ou delicadas e normalmente rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

*Semiespecializado.* — É o trabalhador que executa funções totalmente planificadas e definidas de carácter predominantemente mecânico ou manual pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivo.

i) Panificadores

*Amassador.* — É o trabalhador a quem incumbe a preparação e manipulação das 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 a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

*Amassador-aspirante.* — É o trabalhador que, sob orientação do amassador, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

*Aspirante-forneiro.* — É o trabalhador que, sob a orientação do forneiro, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

*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.

*Aprendiz de padaria.* — É o trabalhador que efectua a aprendizagem para profissional das categorias acima referidas.

j) 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, circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes e à embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou 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 atracção e desatracção, limpeza da embarcação e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre (arrais) nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

*Motorista marítimo.* — É o trabalhador responsável pela condução e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

*Vigia.* — É o trabalhador que exerce as suas funções de vigilância a bordo após a prestação de trabalho da tripulação pertence.

l) 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 a aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, bem como para prevenir as doenças em geral e as profissionais 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 caminhá-los para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

m) 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.

*Educador de infância estagiário.* — É o trabalhador habilitado com curso específico que desempenha as funções inerentes à profissão sob a orientação de um educador de infância.

*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, podendo considerar-se funções pedagógicas a contagem de um conto, a execução de trabalhos em plasticina ou de trabalhos de recorte e colagem.

n) Topógrafos

*Topógrafo.* — É o trabalhador que exerce a sua actividade na carreira de topografia e que realiza o trabalho necessário à elaboração topográfica, com apoio na rede principal por meio de figuras simples, com compensação expedita (triangulação, quadriláteros) por intersecção analítica ou gráfica, por irradiação pi ainda por poligonização (fechada e compensada), com base de todos os trabalhos de levantamento topográficos clássicos, fotogramétricos, hidrográficos, cadastrais e de prospecção gastológica, os quais também executa. Efectua nivelamentos de precisão. Implanta no terreno as linhas gerais básicas de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura e procede à verificação de implantações ou de montagem, com tolerâncias muito apertadas, a partir desta rede de apoio. Realiza todos os trabalhos tendentes à avaliação de quantidade da obra efectuada a partir de desenhos de projectos e sempre com base em elementos elaborados por si. Faz a obser-

vância de deslocamentos de obra com pequenas tolerâncias.

**Declaração**

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve, filiado na Federação.

Lisboa, 23 de Fevereiro de 2007. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Rodolfo José Caseiro*.

**Declaração**

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2007. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente nacional — *José Luís Pinto dos Reis da Quinta*, dirigente nacional.

**Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2007. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

**Declaração**

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

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

8 de Fevereiro de 2007.

### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos a FEQUIME-TAL — Federação Intersindical da Metalúrgica, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 12 de Fevereiro de 2007. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 12 de Fevereiro de 2007. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 4 de Junho de 2007, a fl. 167 do livro n.º 10, com o n.º 104/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul) — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve que exercem a actividade da indústria e comércio de panificação nos distritos de Évora, Portalegre, Beja e Faro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas, constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 223 empresas, num total de 240 trabalhadores administrativos.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência e denúncia**

1 a 7 — .....

8 — As cláusulas 17.<sup>a</sup>, 18.<sup>a</sup>-A e 50.<sup>a</sup> produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT será acrescida uma diuturnidade de € 22 sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

**Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,10 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

## Cláusula 50.<sup>a</sup>

### Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 21 mensais.

### Cláusula geral de salvaguarda

1 — As demais matérias não objecto do presente acordo mantêm-se com a redacção em vigor.

2 — O presente acordo altera o CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005.

## ANEXO III

### Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações (em euros)
I	Director de serviços ..... Chefe de serviços ..... Chefe de escritório .....	611
II	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	600
III	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	503
IV	Assistente administrativo ..... Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	477
V	Primeiro-escriurário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	450,20
VI	Segundo-escriurário ..... Operador de telex ..... Cobrador .....	408
VII	Telefonista ..... Contínuo com mais de 18 anos ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	403
VIII	Servente de limpeza .....	403
IX	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Contínuo de 18 anos .....	403
X	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Paquete de 16-17 anos .....	(*) 322,40

(\*) Este salário aplica-se a menores de 18 anos.

Lisboa, 7 de Março de 2007.

Pela ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

António Joaquim Graça Mirador, presidente.  
Joaquim José Machado, tesoureiro.

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:

António Indácio, presidente.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado e mandatário.

Depositado em 29 de Maio de 2007, a fl. 166 do livro n.º 10, com o n.º 96/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

Nos termos do disposto na alínea e) do artigo 543.º do Código do Trabalho, declaram as partes outorgantes que o CCT celebrado entre a AIM — Associação Industrial do Minho e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, com as alterações introduzidas pelo disposto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de Junho de 2006, é alterado pelo presente texto final de alteração salarial e outras.

## Cláusula 1.<sup>a</sup>

### Identificação das partes

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação Industrial do Minho que na região do Minho se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça de tipo regional e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCT.

2 — O presente CCT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Braga e Viana do Castelo.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção 390 trabalhadores e 32 empregadores.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,40 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

### ANEXO III

#### Enquadramento profissional e tabela de retribuições mínimas

Em vigor a partir de 1 de Maio de 2007

(Em euros)		
Grupo	Enquadramento	Tabela salarial
1	Engenheiro técnico .....	620
	Encarregado .....	
	Modelador de 1. <sup>a</sup> .....	
2	Modelador de 2. <sup>a</sup> .....	575
	Motorista de pesados .....	
	Oleiro rodista de 1. <sup>a</sup> .....	
3	Decorador à pistola de 1. <sup>a</sup> .....	515
	Motorista de ligeiros .....	
	Oleiro rodista de 2. <sup>a</sup> .....	
	Oleiro asador-colador .....	
4	Decorador à pistola de 2. <sup>a</sup> .....	458
	Formista de 1. <sup>a</sup> .....	
	Forneiro .....	
	Enfornador/desenfornador .....	
	Preparador de pasta .....	
5	Vidrador .....	445
	Cromador-roleiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Formista de 2. <sup>a</sup> .....	
	Oleiro formista ou de lambugem de 1. <sup>a</sup> ...	
	Oleiro jaulista de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquina de prensar ou prensador pintor manual de 1. <sup>a</sup> .....	
6	Torneiro .....	441
	Acabador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Cromador-roleiro de 2. <sup>a</sup> .....	
7	Decorador manual de 1. <sup>a</sup> .....	438
	Pintor manual de 2. <sup>a</sup> .....	
	Ajudante de forneiro .....	
	Acabador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Decorador manual de 2. <sup>a</sup> .....	
	Embalador .....	
8	Guarda ou porteiro oleiro formista ou de lambugem de 2. <sup>a</sup> .....	435
	Oleiro jaulista de 2. <sup>a</sup> .....	
	Auxiliar de serviços .....	
	Embrulhador .....	
	Lavador .....	
	Lixador .....	327
	Rebarbador .....	
	Praticante .....	324
	Aprendiz .....	

Braga, 14 de Maio de 2007.

Pela Associação Industrial do Minho:

Carlos Gomes Ferreira, mandatário.

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

Carlos Sousa Macedo, mandatário.

Natália Simão Pereira São Bento, mandatária.

Depositado em 31 de Maio de 2007, a fl. 166 do livro n.º 10, com o n.º 101/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras.

Aos 28 dias do mês de Março de 2007, reuniram na sede da AIOS — Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul, em Lisboa, pelas 11 horas, os representantes da AIOS — Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e os do SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, sendo obtido, em relação ao processo negocial em curso do CCT aplicável às empresas do sector publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 8, de 1976, 19, de 22 de Maio de 2002, 16, de 29 de Abril de 2003, e 4, de 29 de Janeiro de 2006, um acordo de revisão que se consubstancia nos seguintes termos:

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas singulares e colectivas que, nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre, Faro e Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores estejam filiadas na Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria nos distritos acima mencionados.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos, contados a partir da referida data, e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadoras uma contraproposta até 30 dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — As partes denunciadoras disporão de até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — A CCT denunciada mantém-se até à entrada em vigor de outra que a revogue.

10 — Na reunião protocolar deve(m) ser definida(s) qual(is) a(s) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

1 — .....

2 — Sempre que o trabalho se prolongue para além de duas horas após o termo do horário normal, o trabalhador, além da remuneração especial indicada no n.º 1 da cláusula 23.<sup>a</sup> e do acréscimo como trabalho nocturno, tem ainda direito ao subsídio de jantar, nunca inferior a € 16,50.

#### ANEXO III

##### Tabela salarial

Grau	Valor em euros
I .....	899
II .....	846
III .....	790
IV .....	730
V .....	641
VI .....	600
VII .....	517
VIII .....	502
IX .....	405
X .....	358

*Nota.* — Mantém-se em vigor as matérias do IRCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006.

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção de trabalho 111 empresas e 247 trabalhadores.

Lisboa, 28 de Março de 2007.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

*Carlos Nicolau Caria*, mandatário.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões*, mandatário.

#### ANEXO II

##### Enquadramento profissional

Grau	Categorias profissionais	Valor (em euros)
I	Batedor de ouro em folha — oficial principal ( <i>a</i> ) ... Cinzelador — oficial principal ( <i>a</i> ) ..... Cravador joalheiro — oficial principal ( <i>a</i> ) ..... Filigraneiro — oficial principal ( <i>a</i> ) ..... Guilhochador — oficial principal ( <i>a</i> ) ..... Gravador manual — oficial principal ( <i>a</i> ) ..... Imprimidor (repuxador) de metais preciosos — oficial principal ( <i>a</i> ) ..... Joalheiro — oficial principal ( <i>a</i> ) ..... Oficial de faqueiro — principal ( <i>a</i> ) ..... Oficial de martelo (caldeireiro de prata) — principal ( <i>a</i> ) ..... Ourives — oficial principal ( <i>a</i> ) ..... Prateiro — oficial principal ( <i>a</i> ) ..... 899	899
II	Batedor de ouro em folha — de 1. <sup>a</sup> ..... Dourador/prateador — oficial principal ( <i>b</i> ) ..... Cinzelador de 1. <sup>a</sup> ..... Cravador joalheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Filigraneiro de 1. <sup>a</sup> ..... Fundidor-moldador (em caixa) — oficial principal ( <i>b</i> ) ..... Fundidor-moldador (em ceras perdidas) — oficial principal ( <i>b</i> ) ..... Guilhochador de 1. <sup>a</sup> ..... Gravador manual de 1. <sup>a</sup> ..... Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 1. <sup>a</sup> ..... Joalheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial de faqueiro de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de lapidar metais — principal ( <i>b</i> ) ..... Ourives de 1. <sup>a</sup> ..... Polidor de pratas — oficial principal ( <i>b</i> ) ..... Polidor de ouro e joalheiro — oficial principal ( <i>b</i> ) ..... Prateiro de 1. <sup>a</sup> ..... 846	846
III	Alisador/acabador — oficial principal ( <i>b</i> ) ..... Dourador/prateador de 1. <sup>a</sup> ..... Enchedor — oficial principal ( <i>b</i> ) ..... Esmaltador de artefactos de ouro — oficial principal ( <i>b</i> ) ..... Fundidor-moldador (em caixas) de 1. <sup>a</sup> ..... Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 1. <sup>a</sup> ..... Gravador mecânico — oficial principal ( <i>b</i> ) ..... Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de lapidar metais de 1. <sup>a</sup> ..... Polidor de pratas de 1. <sup>a</sup> ..... Polidor de ouro e joalheria de 1. <sup>a</sup> ..... 790	790
	Alisador/acabador de 1. <sup>a</sup> ..... Batedor de ouro em folha de 2. <sup>a</sup> ..... Cinzelador de 2. <sup>a</sup> ..... Cravador/joalheiro de 2. <sup>a</sup> .....	

Grau	Categorias profissionais	Valor (em euros)
IV	Dourador/prateador de 2. <sup>a</sup> ..... Enchedor de 1. <sup>a</sup> ..... Esmaltador de artefactos de ouro de 1. <sup>a</sup> ..... Filigraneiro de 2. <sup>a</sup> ..... Fundidor-moldador (em caixas) de 2. <sup>a</sup> ..... Fundidor-moldador (em ceras perdidas) 2. <sup>a</sup> ..... Guilhochador de 2. <sup>a</sup> ..... Gravador manual de 2. <sup>a</sup> ..... Gravador mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Joalheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de faqueiro de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de martelo/caldeireiro de prata de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de lapidar metais de 2. <sup>a</sup> ..... Ourives de 2. <sup>a</sup> ..... Prateiro de 2. <sup>a</sup> ..... Polidor de pratas de 2. <sup>a</sup> ..... Polidor de ouro e joalheria de 2. <sup>a</sup> .....	730
V	Alisador/acabador de 2. <sup>a</sup> ..... Batedor de ouro em folha de 3. <sup>a</sup> ..... Cinzelador de 3. <sup>a</sup> ..... Cravador/joalheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Dourador/ prateador de 3. <sup>a</sup> ..... Enchedor de 2. <sup>a</sup> ..... Esmaltador de artefactos de ouro de 2. <sup>a</sup> ..... Filigraneiro de 3. <sup>a</sup> ..... Fundidor-moldador (em caixas) de 3. <sup>a</sup> ..... Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 3. <sup>a</sup> ..... Guilhochador de 3. <sup>a</sup> ..... Gravador manual de 3. <sup>a</sup> ..... Gravador mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 3. <sup>a</sup> ..... Joalheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Oficial de faqueiro de 3. <sup>a</sup> ..... Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de lapidar metais de 3. <sup>a</sup> ..... Ourives de 3. <sup>a</sup> ..... Prateiro de 3. <sup>a</sup> ..... Polidor de pratas de 3. <sup>a</sup> ..... Polidor de ouro e joalheria de 3. <sup>a</sup> .....	641
VI	Alisador/acabador de 3. <sup>a</sup> ..... Enchedor de 3. <sup>a</sup> ..... Esmaltador de artefactos de ouro de 3. <sup>a</sup> ..... Gravador mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	600
VII	Auxiliar ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano .....	517
VIII	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano .....	502
IX	Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano .....	405
X	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano .....	358

(a) Profissões com aprendizagem completa e tirocinio.

(b) Profissões sem aprendizagem mas com tempo de prática.

Lisboa, 1 de Janeiro de 2007.

Pela AIOS — Associação dos Industriais de Ourivesaria Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 28 de Maio de 2007, a fl. 166 do livro n.º 10, com o registo n.º 95/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos farmacêuticos) — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial ao CCT para a indústria e comércio de produtos farmacêuticos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, e posteriores alterações, a última das quais ocorrida no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional no âmbito das actividades de comercialização por grosso de produtos farmacêuticos e obriga, por um lado, as empresas inscritas nas 1.ª e 3.ª divisões da GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Refeições

Quando, devido a deslocações 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 € 11,10.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Viagem em serviço

1 — Quando em viagem de serviço, no território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de € 48,90 por dia para as despesas de alojamento e alimentação.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens em serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste CCT.

4 — Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a um dia de descanso quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos, e a 1 dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos quando a viagem haja tido a duração global superior a 90 dias seguidos.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente revisão terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 5,10 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 5,10.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 32,31 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Efeitos retroactivos

A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos retroactivos a partir do dia 1 de Outubro de 2006, e as cláusulas de expressão pecuniária, a partir do dia 1 de Março de 2007.

#### Tabela salarial

(em vigor a partir de 1 de Outubro de 2006)

(Em euros)		
Grupos	Profissões e categorias profissionais	Retribuições
I	Director de serviços .....	1 082
II	Chefe de serviços .....	908
III	Analista de sistemas ..... Contabilista ..... Técnico de contas ..... Chefe de secção de produção ..... Chefe de secção de controlo analítico .....	805
IV	Chefe de secção de escritório ..... Chefe de secção de propaganda médica ..... Chefe de secção de vendas ..... Encarregado geral de armazém ..... Encarregado geral de manutenção ..... Guarda-livros ..... Programador de informática ..... Técnico ..... Tesooureiro ..... Tradutor .....	779
	Caixeiro-encarregado ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Delegado de informação médica .....	

(Em euros)

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Retribuições
V	Desenhador projectista ..... Desenhador projectista publicitário ..... Encarregado de sector (CC) ..... Encarregado de sector (elect.) ..... Encarregado de sector (metal.) ..... Encarregado de sector (man. cons. ind.) ..... Enfermeiro-coordenador ..... Fogoeiro-encarregado ..... Preparador técnico-encarregado ..... Prospector de vendas ..... Secretário de direcção ..... Técnico (est.) ..... Vendedor especializado .....	700,50
VI	Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia .... Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Delegado de informação médica (estagiário) .... Educadora de infância ..... Encarregado de refeitório de 1. <sup>a</sup> ..... Enfermeiro ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras ... Oficial de manutenção e conservação industrial Operador de computador sénior ..... Operador mecanográfico ..... Preparador técnico de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico de serviço social ..... Vendedor .....	625
VII	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Auxiliar de educação ..... Auxiliar de enfermagem ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Costureira manual (encadernação) ..... Carpinteiro limpos e ou conservação de 1. <sup>a</sup> ... Cobrador ..... Cozinheiro (mais de três anos) ..... Desenhador (mais de três anos) ..... Desenhador de arte finalista (mais de três anos) Dispenseiro (mais de três anos) ..... Electricista de alta tensão (oficial) ..... Electricista de baixa tensão (oficial) ..... Electricista bobinador (oficial) ..... Encadernador ..... Encarregado de refeitório de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Estudador de 1. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Litógrafo cortador de guilhotina ..... Litógrafo fotógrafo ..... Litógrafo impressor ..... Litógrafo montador ..... Litógrafo transportador ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> ..... Maçariqueiro de 1. <sup>a</sup> ..... Maquinista de força motriz de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Operador de computador júnior ..... Operador mecanográfico (est.) ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de veículos e máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador técnico de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> ..... Tipógrafo compositor ..... Tipógrafo impressor ..... Torneiro de 1. <sup>a</sup> .....	561

(Em euros)		
Grupos	Profissões e categorias profissionais	Retribuições
VIII	Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de um ano) .....	509,50
	Analista auxiliar .....	
	Analista estagiário .....	
	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> .....	
	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Canalizador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> (limpos e ou conservação) ....	
	Conferente .....	
	Cozinheiro (menos de três anos) .....	
	Dispenseiro (menos de três anos) .....	
	Desenhador (menos de três anos) .....	
	Desenhador de arte finalista (menos de três anos) .....	
	Electricista de alta tensão (pré-oficial) .....	
	Electricista bobinador (pré-oficial) .....	
	Embalador-encarregado .....	
	Encarregado de 1. <sup>a</sup> lavandaria .....	
	Encarregado de serviços auxiliares .....	
	Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....	
	Estucador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Lubrificador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Maçariqueiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Maquinista de força motriz de 2. <sup>a</sup> .....	
	Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Pedreiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Perfurador-verificador (est.) .....	
	Pintor de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pintor de veículos e máquinas de 2. <sup>a</sup> .....	
	Preparador técnico (est.) .....	
	Preparador técnico auxiliar .....	
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Soldador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
IX	Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano) .....	456,50
	Ajudante de motorista .....	
	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Demonstrador .....	
	Debitador .....	
	Distribuidor .....	
	Telefonista .....	
X	Ajudante ou chegador do 3. <sup>o</sup> ano (fog.) .....	431
	Ajudante de cozinha (mais de um ano) .....	
	Auxiliar do 4. <sup>o</sup> ano (gráf.) .....	
	Cafeteiro (mais de um ano) .....	
	Cartonageiro (mais de um ano) .....	
	Copeiro (mais de um ano) .....	
	Costureiro(a) (mais de um ano) .....	
	Dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano .....	
	Embalador de armazém (mais de um ano) ....	
	Embalador de produção (mais de um ano) ....	
	Empregado de balcão (mais de um ano) .....	
	Empregado de refeitório (mais de um ano) ...	
	Engomadeira (mais de um ano) .....	
	Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano (EE) .....	
	Guarda (mais de um ano) .....	
	Jardineiro (mais de um ano) .....	
	Lavadeira (mais de um ano) .....	
	Operador de máquinas (mais de um ano) ....	
	Vigilante (mais de um ano) .....	
	Ajudante de cozinha (menos de um ano) ....	
	Ajudante ou chegador do 2. <sup>o</sup> ano (fog.) .....	
	Auxiliar do 3. <sup>o</sup> ano (gráf.) .....	
	Cafeteiro (menos de um ano) .....	
	Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano .....	
	Contínuo (mais de um ano) .....	
	Cartonageiro (menos de um ano) .....	
	Copeiro (menos de um ano) .....	
	Costureiro(a) (menos de um ano) .....	

(Em euros)		
Grupos	Profissões e categorias profissionais	Retribuições
XI	Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....	407
	Embalador de armazém (menos de um ano) ....	
	Embalador de produção (menos de um ano) ....	
	Empregado de balcão (menos de um ano) ....	
	Empregado de refeitório (menos de um ano) ...	
	Engomadeira (menos de um ano) .....	
	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (EE) .....	
	Guarda (menos de um ano) .....	
	Higienizador .....	
	Jardineiro (menos de um ano) .....	
	Lavadeira (menos de um ano) .....	
	Operador de máquinas (menos de um ano) ...	
	Porteiro (mais de um ano) .....	
	Tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano (TD) .....	
	Vigilante (menos de um ano) .....	
XII	Ajudante ou chegador do 1. <sup>o</sup> ano (fog.) .....	(a)
	Auxiliar do 2. <sup>o</sup> ano (gráf.) .....	
	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Contínuo (menos de um ano) .....	
	Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (EE) .....	
	Porteiro (menos de um ano) .....	
	Servente de armazém .....	
	Tirocinante do 1. <sup>o</sup> ano (TD) .....	
	Trabalhador de limpeza .....	
XIII	Ajudante do 4. <sup>o</sup> ano (electr.) .....	(a)
	Auxiliar do 1. <sup>o</sup> ano (gráf.) .....	
	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	
XIV	Praticante do 4. <sup>o</sup> ano (CC; metal.) .....	(a)
	Ajudante do 3. <sup>o</sup> ano (electr.) .....	
	Aprendiz do 4. <sup>o</sup> ano (gráf.) .....	
XV	Praticante-caixeiro do 3. <sup>o</sup> ano .....	(a)
	Praticante do 3. <sup>o</sup> ano (CC; metal.) .....	
	Ajudante do 2. <sup>o</sup> ano (electr.) .....	
XVI	Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano (gráf.) .....	(a)
	Paquete (16/17 anos) .....	
	Praticante-caixeiro do 2. <sup>o</sup> ano .....	
XVII	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (CC; metal.) .....	(a)
	Ajudante do 1. <sup>o</sup> ano (electr.) .....	
	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> biénio (gráf.) .....	
XVIII	Paquete (14/15 anos) .....	(a)
	Praticante-caixeiro do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (CC; metal.) .....	

(a) Valor a estabelecer de acordo com o regime legal do salário mínimo nacional.

*Nota.* — As matérias não revistas na presente convenção colectiva de trabalho mantêm a redacção em vigor.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.<sup>o</sup>, conjugada com os artigos 552.<sup>o</sup> e 553.<sup>o</sup>, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 140 empresas e 2500 trabalhadores.

Lisboa, 10 de Abril de 2007.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Marta Félix dos Santos*, mandatária.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.



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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante,  
Energia e Fogueiros de Terra;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Depositado em 4 de Junho de 2007, a fl. 167 do livro n.º 10, com o n.º 106/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1978, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito, vigência e denúncia**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se no território nacional à actividade de importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência**

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

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 € 29.

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 € 31,60, 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 20.ª-A**

###### **Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 2,30.

##### **Cláusula 22.ª**

###### **Ajudas de custo**

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 50,80 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 — € 13,10;
- b) Alojamento e pequeno-almoço — € 31,60.

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 . . . .	1 029
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2 . . . . .	892
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas . . . . .	789

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	730
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas . . . . .	681
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. <sup>a</sup> , operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> , estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. <sup>a</sup> , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém . . . . .	638
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> , operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> , estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	589
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. <sup>a</sup> , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> e recepcionista . . . . .	546
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 . . . . .	530
10	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário do 2. <sup>o</sup> ano e dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano . . . . .	434
11	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano, estagiário do 1. <sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza . . . . .	403
12	Praticante e pacote . . . . .	(a)

(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima garantida em vigor.

*Nota.* — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, pracista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.<sup>o</sup>, conjugada com os artigos 552.<sup>o</sup> e 553.<sup>o</sup>, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 95 empresas e 1800 trabalhadores.

Lisboa, 11 de Abril de 2007.

Pela GROQUIFAR — Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Antero Guimarães Alves do Vale*, vice-presidente da direcção.  
*Maria Teresa Correia Viana Ribeiro*, mandatária.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

Pelo SITESEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Depositado em 31 de Maio de 2007, a fl. 167 do livro n.<sup>o</sup> 10, com o n.<sup>o</sup> 102/2007, nos termos do artigo 549.<sup>o</sup> do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.<sup>o</sup> 99/2003, de 27 de Agosto.

### CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras à convenção colectiva de trabalho entre a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>o</sup> 21, de 8 de Junho de 2006.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — Este CCT aplica-se em todo o território nacional.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — (*Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.*)

2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

3, 4 e 5 — *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1, 2, 3, 4 e 5 — *(Mantêm-se com a redacção da 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 € 29.

7 — *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas nesta CCT serão acrescidas diuturnidades de € 31,60, 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 — *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 2,30.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 50,80 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 — € 13,10;
- b) Alojamento e pequeno-almoço — € 31,60.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
1	Director de serviços e engenheiro do grau 3 ...	1 029
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2 .....	892
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas .....	789
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas .....	730
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas ...	681
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. <sup>a</sup> , operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> , estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. <sup>a</sup> , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém .....	638
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> , operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> , estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	589
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. <sup>a</sup> , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> e recepcionista .....	546
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 .....	530
10	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário do 2. <sup>o</sup> ano e dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....	434
11	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano, estagiário do 1. <sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza ..	403
12	Praticante e pacote .....	(*)

(\*) Aplicação do valor da retribuição mínima garantida.

Nota. — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante,

caixeiro de praça, pracista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 95 empresas e 1800 trabalhadores.

Lisboa, 16 de Abril de 2007.

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

*José António Marques*, mandatário.

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

*José António Marques*, mandatário.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Antero Alves do Vale*, vice-presidente.

*Maria Teresa Correia Viana Ribeiro*, mandatária.

### Lista de sindicatos filiados na FEPCES

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

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 17 de Abril de 2007. — Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 31 de Maio de 2007, a fl. 167 do livro n.º 10, com o registo n.º 103/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros — Alteração salarial e outras.

Texto final de alteração das cláusulas 2.<sup>a</sup>, n.º 6, 16.<sup>a</sup>, 34.<sup>a</sup>, n.º 6, 48.<sup>a</sup>, n.ºs 1, 2 e 5, e 111.<sup>a</sup>, n.º 2, e anexo II do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 8 de Abril de 2005, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga por um lado todas e quaisquer empresas singulares ou colectivas representadas pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial, em todas as áreas navegáveis do continente, não abrangidas por regulamentação de trabalho específica, proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas, nomeadamente ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extracção de areias e inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, cujas categorias profissionais constam do anexo I desta convenção.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

6 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de € 220 por cada trabalhador.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do tráfego local

6 — Os armadores obrigam-se a efectuar seguros de viagem, no valor de € 18 200 para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso do mesmo.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 4,50 por cada dia de trabalho.

2 — Sempre que as embarcações estejam atracadas aos cais das companhias petrolíferas ou a navios petrolíferos ou acidentalmente transportarem carga explosiva ou reconhecida como inflamável e, por esse motivo, os trabalhadores não possam fazer lume, ser-lhes-á atribuído um subsídio diário para alimentação de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — € 1,82;
- b) Almoço — € 5,88;
- c) Jantar — € 5,88;
- d) Ceia — € 1,82.

5 — Quando se trate de embarcações que sejam destinadas exclusivamente ao transporte de produtos inflamáveis, não são devidos os subsídios previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tendo, neste caso, os trabalhadores direito a um subsídio mensal fixo para alimentação de € 126.

No caso de prestação efectiva de trabalho extraordinário em que atinjam as horas da refeição estabelecidas nos respectivos horários de trabalho, terão direito além deste subsídio mensal fixo, à ou às subvenções de refeição correspondentes e previstas no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Morte ou incapacidade do trabalhador

2 — Todo o armador efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de € 20 450, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Categoria profissional	Montante em euros
Mestre encarregado de tráfego local	733,50
Mestre tráfego local (emb. motor sup. a 400 HP)	571
Mestre tráfego local (emb. motor de 201 a 400 HP)	558,50
Mestre tráfego local (emb. motor até 200 HP)	548,50
Mestre tráfego local (emb. rebocadas)	548,50
Marinheiro tráfego local (emb. motorizadas)	532
Marinheiro tráfego local (emb. rebocadas)	529
Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	438,50
Operador gruas flut. (de dois anos)	815,50
Operador gruas flut. (menos de dois anos)	708,50
Operador de máquinas esc. p/ extracção de areias	548,50
Praticante de operador de maq. esc. extrac. areias	455,50
Maquinista prático de 1.ª classe	571
Maquinista prático de 2.ª classe	558,50
Maquinista prático de 3.ª classe	548,50
Ajudante de maquinista	532
Marinheiro maquinista	538

Número de empregadores abrangidos — 8.  
Número de trabalhadores abrangidos — 540.

Lisboa, 13 de Março de 2007.

Pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial:

*Luís Menano Figueiredo*, mandatário.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

*Frederico Fernandes Pereira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Albano da Rosa Rita*, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Narciso André Serra Clemente*, mandatário.

Depositado em 29 de Maio de 2007, a fl. 166 do livro n.º 10, com o registo n.º 97/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## ACT para as olarias de barro vermelho e grés decorativo — Alteração salarial e outra

### Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2004, 29, de 8 de Agosto de 2005, e 25, de 8 de Junho de 2006, apenas nas matérias agora revistas.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável às empresas signatárias, que se dediquem à indústria de olaria de barro vermelho e grés decorativo, bem como aos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem, durante o seu prazo de vigência.

2 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Évora, Leiria e Lisboa.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4 — Esta convenção abrange seis empregadores e 292 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

A presente convenção colectiva de trabalho e mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

Contudo, a tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e serão válidos pelo período de um ano.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — É atribuído a cada trabalhador um subsídio diário para refeição no valor de € 2,90.

a) A aplicação deste subsídio só é devida quando se verificar qualquer prestação de trabalho nos períodos de manhã e de tarde.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Sucessão de regulamentação

O presente ACT revoga a PRT para as olarias de barro vermelho e fabrico de grés decorativo, publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1978, à excepção das matérias constantes naquela PRT e não contempladas neste ACT.

### ANEXO III

#### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

##### Grupo I:

Encarregado geral.

##### Grupo II:

Chefe de equipa.  
Encarregado de secção.

##### Grupo III:

Modelador de 1.<sup>a</sup>  
Oleiro rodista de loiça vulgar ou de fantasia de 1.<sup>a</sup>  
Pintor de 1.<sup>a</sup>

##### Grupo III-A:

Motorista de pesados.

##### Grupo IV:

Decorador de 1.<sup>a</sup>  
Filtrador.  
Formista moldista de 1.<sup>a</sup>  
Forneiro.  
Modelador de 2.<sup>a</sup>  
Oleiro formista ou de lambugem de 1.<sup>a</sup>

Oleiro jaulista de 1.<sup>a</sup>

Oleiro rodista de louça vulgar ou de fantasia de 2.<sup>a</sup>

Operador de enfora e desenfora.

Operador de máquina de amassar ou moer.

Operador de máquina semiautomática.

Pintor de 2.<sup>a</sup>

Prensador.

Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros.

Vidrador de 1.<sup>a</sup>

##### Grupo IV-A:

Motorista de ligeiros.

##### Grupo V:

Ajudante de operador de enfora ou de desenfora.

Decorador de 2.<sup>a</sup>

Embalador-empalhador.

Escolhedor.

Formista.

Formista-moldista de 2.<sup>a</sup>

Forneiro ajudante.

Oleiro asador-colador.

Oleiro formista ou de lambugem de 2.<sup>a</sup>

Oleiro jaulista de 2.<sup>a</sup>

Operador de máquina de prensar.

Operador de máquina automática.

Preparador de enfora.

Vidrador de 2.<sup>a</sup>

##### Grupo V-A:

Acabador.

##### Grupo VI:

Ajudante de motorista.

Ajudante de operador de máquina semiautomática.

Ajudante de preparador de pasta.

Amassador ou moedor de barros.

Auxiliar de armazém.

##### Grupo VII:

Auxiliar de serviços.

##### Grupo VIII:

Aprendiz com 18 ou mais anos de idade.

##### Grupo IX:

Aprendiz com 17 anos.

##### Grupo X:

Aprendiz com 16 anos.

### ANEXO IV

#### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Vencimento
I .....	691
II .....	643
III .....	637
III-A .....	617
IV .....	516
IV-A .....	506,50

Níveis	Vencimento
V .....	489
V-A .....	482
VI .....	455
VII .....	417,50
VIII .....	404,50
IX .....	401,50
X .....	401,50

Mafra, 23 de Maio de 2007.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Augusto João Monteiro Nunes*, mandatário.

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Augusto João Monteiro Nunes*, mandatário.

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

Pela Casimiro Sardinha e Sombreiroiro, L.<sup>da</sup>:

*José Jorge Galiza Sardinha*, gerente.

Pela Olaria Artesanal Norberto Batalha & Filhos:

*Nuno Filipe Franco Batalha*, sócio gerente.

Pela Manuel Rodrigues Luís:

*Manuel Rodrigues Luís*, gerente.

Pela NOVARGILA — Comércio e Exportação de Cerâmica, Unipessoal, L.<sup>da</sup>:

*Emídio Manuel Duarte Sombreiroiro*, gerente.

Pela Eugénio Maria Galiza Sardinha:

*Eugénio Maria Galiza Sardinha*, gerente.

Pela Val do Sol Cerâmicas, S. A.:

*Carlos Fernando da Silva Alves*, administrador.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 22 de Fevereiro de 2007. — Pela Direcção: *José Alberto Valério Dinis* — *Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente*.

#### Declaração

A FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 23 de Abril de 2007. — Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 28 de Maio de 2007, a fl. 165 do livro n.º 10, com o n.º 91/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras.**

Entre as entidades patronais do Grupo Banco Comercial Português abaixo signatárias, por um lado, e o Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, por outro lado, foi acordado:

I — Alterar as cláusulas 124.<sup>a</sup>, 125.<sup>a</sup> e 126.<sup>a</sup> e os anexos III, IV e VIII, todos do acordo colectivo de trabalho do Grupo Banco Comercial Português, celebrado entre o Banco Comercial Português e outras empresas do Grupo e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, publicado na 1.<sup>a</sup> série do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1998, com as alterações acordadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1999, 8, de 29 de Fevereiro de 2000, 30, de 15 de Agosto de 2002, 30, de 15 de Agosto de 2003, e 4, de 29 de Janeiro de 2005, os quais substituem e revogam as correspondentes disposições do mesmo acordo.

II — Com vista ao cumprimento integral do artigo 543.º do Código do Trabalho, são também reproduzidas a cláusula 2.<sup>a</sup> e o anexo II do acordo colectivo de trabalho do Grupo Banco Comercial Português em vigor.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Âmbito territorial e sectorial

O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português, no âmbito do sector bancário e financeiro.

## Cláusula 124.<sup>a</sup>

### Âmbito

1 — Aos trabalhadores em efectividade de funções serão atribuídos os benefícios contemplados no plano complementar, nos termos e condições definidos, em cada momento, pelo contrato constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português (Fundo I) e pelo contrato constitutivo do Fundo de Pensões Millennium BCP Contribuição Definida (Fundo II).

2 — Para efeitos do número anterior, entende-se por:

- a) «Plano complementar» o conjunto de regras estabelecidas pelos contratos constitutivos dos Fundos de Pensões visando a atribuição de benefícios complementares em relação às pensões de velhice, de invalidez e de sobrevivência previstas na secção II deste capítulo;
- b) «*Return on equity* (ROE) consolidado do Banco Comercial Português» o resultante dos documentos de prestação de contas consolidadas apresentadas pelo Banco Comercial Português, S. A., nos termos legais;
- c) «Remuneração efectiva» o montante correspondente à retribuição mensal auferida deduzida das contribuições para o regime geral de segurança social ou para a CAFEB e, bem assim, de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação colectiva, destinadas a financiar benefícios de reforma;
- d) «Invalidez total e permanente» a situação derivada de doença ou acidente que determine uma total e definitiva incapacidade de exercer uma actividade remunerada, com fundamento em sintomas objectivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos actuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de trabalho.

## Cláusula 125.<sup>a</sup>

### Benefícios

1 — Os benefícios contemplados no plano complementar a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior são, na data de entrada em vigor do presente acordo, os seguintes:

- a) Benefícios complementares da pensão de velhice:
  - i) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante que foi sendo acumulado, com cumprimento das condições previstas no n.º 1 da cláusula

126.<sup>a</sup>, na conta «Participante» prevista no Fundo II, para todos os trabalhadores permanentes da empresa de todas as classes profissionais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolherem e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento;

- ii) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante acumulado na conta «Reserva» prevista no Fundo I, para a generalidade dos trabalhadores permanentes da empresa de todas as classes profissionais admitidos até 21 de Setembro de 2006, desde que estes atinjam as condições de reforma enquanto trabalhadores do associado;
- iii) Nas situações em que o valor total da pensão de velhice — resultante do somatório da pensão do plano base ou da pensão do regime geral de segurança social com a pensão do plano complementar prevista na alínea i) ou nas subalíneas i) e ii) anteriores (valor A) — for inferior ao valor que resultaria da aplicação do plano de pensões previsto no Fundo I, na versão em vigor até 21 de Setembro de 2006 (valor B), é garantida uma pensão mensal vitalícia de montante objectivamente determinado pela diferença entre os dois referidos valores, para a generalidade dos trabalhadores permanentes da empresa de todas as classes profissionais admitidos até àquela data, desde que estes atinjam as condições de reforma enquanto trabalhadores do associado;
- b) Benefícios complementares da pensão por invalidez total e permanente — correspondentes ao valor, à data do evento, da diferença entre, por um lado, 100 % da remuneração efectiva do participante àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na conta «Participante»;
- c) Benefícios complementares da pensão de sobrevivência por morte de trabalhadores no activo — correspondentes ao valor da diferença entre, por um lado, 50 % da remuneração efectiva do trabalhador à data do seu falecimento e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respectivos beneficiários tenham direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na conta «Participante»;
- d) Benefícios complementares da pensão de sobrevivência por morte de trabalhadores reforma



dos — correspondentes ao valor, à data da morte do beneficiário reformado, da diferença entre, por um lado, 50% da pensão de velhice ou de invalidez auferida ao abrigo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português pelo beneficiário àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo e das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respectivos beneficiários tenham direito; a estes benefícios podem acrescer os decorrentes da transformação do montante acumulado na conta «Participante», conforme a opção tomada pelo falecido quanto à reversibilidade ou não da pensão a favor do cônjuge.

2 — Para o cálculo do valor A e do valor B previstos no n.º 1, alínea *a*), subalínea *iii*), são considerados, de entre todos os exercícios em que o trabalhador seja participante dos fundos I e II, apenas aqueles que se mostrarem relevantes nas condições previstas no n.º 1 da cláusula 126.<sup>a</sup> (ou nas condições equivalentes previstas no Fundo I, na versão em vigor até 21 de Setembro de 2006).

3 — Para efeito do previsto no n.º 1 *b*), o reconhecimento da invalidez total e permanente é feito com base na tabela nacional de incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6% que, para efeitos da atribuição dos benefícios referidos no número anterior, serão consideradas como sendo iguais a 100%.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Regras de aplicação

1 — Para a atribuição dos benefícios contemplados no Fundo II só serão considerados os exercícios em que se tenham verificado cumulativamente os requisitos em cada momento previstos no contrato constitutivo e no contrato de gestão do Fundo de Pensões Millen-

nium BCP Contribuição Definida relativos à *performance* financeira do Banco Comercial Português e ao resultado decorrente do processo de avaliação interna, designadamente:

- O *return on equity* (ROE) consolidado do Banco Comercial Português tenha sido, em cada exercício, igual ou superior ao fixado para o efeito no contrato de gestão;
- O trabalhador não se encontre na situação de pré-reforma e em cada ano não tenha sido classificado com nota E por aplicação do sistema de incentivos em vigor na instituição.

2 — Para efeitos do disposto na alínea *b*) do número anterior, considera-se que a classificação obtida em cada ano pelos representantes sindicais ausentes nos termos previstos na cláusula 13.<sup>a</sup> é superior à nota prevista na referida alínea.

3 — As expectativas dos trabalhadores de atribuição de quaisquer prestações relativas à parte do plano complementar previsto no Fundo I caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e qualquer uma das entidades patronais associadas do Fundo, por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício.

4 — Os valores acumulados ao abrigo do plano de pensões financiado pelo Fundo II conferem direitos adquiridos, pelo que o trabalhador tem direito aos benefícios previstos no Fundo II mesmo que cesse o vínculo laboral por razão que não a que determina a atribuição do benefício.

5 — Para todo o trabalhador que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço de qualquer entidade do Grupo Banco Comercial Português e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nesta secção, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer uma delas, não podendo os benefícios que venha a auferir ser inferiores àqueles a que teria direito se se mantivesse vinculado à entidade pelo qual foi inicialmente contratado.

## ANEXO II

### Níveis mínimos de retribuição

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
A	Directiva .....	Director-geral .....	20
		Director-geral-adjunto .....	19
		Director-central .....	18
		Director-central-adjunto .....	18
		Director .....	16
		Director-adjunto .....	15
		Subdirector .....	14
	Comercial .....	Director de estabelecimento/operações .....	12
		Gerente de estabelecimento .....	11
		Subgerente de estabelecimento .....	10
		Chefe de estabelecimento/operações .....	8
		Subchefe de estabelecimento/operações .....	7
		Promotor comercial .....	7
		Gestor de cliente .....	5
		Supervisor .....	5
		Gerente <i>in store</i> .....	4
		Assistente de cliente .....	4

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
B	Técnica .....	Técnico de grau I .....	15
		Analista de sistemas .....	14
		Inspector-chefe .....	13
		Técnico de grau II .....	12
		Inspector .....	11
		Analista programador .....	11
		Técnico de grau III .....	10
		Inspector-adjunto .....	9
		Subinspector .....	9
		Cambista .....	9
		Operador de mercados .....	9
		Analista de informática .....	9
		Operador principal .....	9
		Programador de informática .....	8
		Técnico de grau IV .....	8
		Operador de informática .....	6
		Assistente técnico .....	4
	Operativa/administrativa ...	Chefe de serviço .....	11
		Subchefe de serviço .....	10
		Chefe de divisão .....	10
		Subchefe de divisão .....	9
		Chefe de secção .....	9
		Subchefe de secção .....	8
		Chefe de sector .....	8
		Secretário .....	6
		Supervisor .....	5
	Saúde/ambiente .....	Médico .....	14
		Enfermeiro .....	6
C	Apoio .....	Telefonista .....	3
		Contínuo .....	2
		Motorista .....	2
		Auxiliar .....	1

### ANEXO III

#### Tabela de vencimentos

Níveis	Retribuições mínimas (euros)
20 .....	5 047,55
19 .....	4 643,15
18 .....	4 326,10
17 .....	3 984,39
16 .....	3 651,42
15 .....	3 321,73
14 .....	2 277,38
13 .....	2 117,37
12 .....	1 899,19
11 .....	1 702,80
10 .....	1 279,90
9 .....	1 187,71
8 .....	1 065,21
7 .....	978,88
6 .....	924,42
5 .....	818,56
4 .....	711,68
3 .....	621,24
2 .....	551,36
1 .....	474,28

### ANEXO IV

Cláusula	Designação	Valor (euros)
88. <sup>a</sup>	Diuturnidades .....	39,06
97. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço .....	8,93
98. <sup>a</sup>	Subsídio de trabalhador-estudante .....	18,63

Cláusula	Designação	Valor (euros)
100. <sup>a</sup> (n.ºs 3 e 5)	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal .....	48,47
	b) No estrangeiro .....	168,75
	c) Apenas uma refeição .....	15,11
129. <sup>a</sup>	Indemnização por acidente em viagem ....	143 780
133. <sup>a</sup>	Indemnização por morte em acidente de trabalho .....	143 780
141. <sup>a</sup>	Subsídio infantil .....	24,16
142. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo:	
	a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade .....	27,10
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade .....	37,95
	c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade .....	47,26
	d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade ...	57,32
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior .....	65,48

### ANEXO VIII

#### Regulamento dos empréstimos à habitação

#### Artigo 3.º

##### Limites gerais de concessão dos empréstimos

1 — O valor máximo dos empréstimos é de € 174 590, ou de € 200 265 para os trabalhadores com nível igual ou superior a 14, podendo estes valores ser revistos aquando da revisão das cláusulas com expressão pecuniária do presente ACT.

2 a 6 — .....

III — Manter em vigor as restantes cláusulas e anexos do mesmo acordo colectivo de trabalho, o qual se considera globalmente mais favorável.

IV — Que os valores da tabela de vencimentos e valores das restantes prestações pecuniárias, constantes do presente acordo de revisão, na parte aplicável, reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de 2007, com excepção das prestações devidas como contrapartida do trabalho suplementar e das ajudas de custo.

Feito num único exemplar, que, depois de assinado pelos representantes das oito entidades empregadoras e dos dois sindicatos, abrangendo o número estimado de 2664 trabalhadores, vai ser entregue para depósito nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 11 de Maio de 2007.

Pelo Banco Comercial Português, S. A., Millennium BCP — Prestação de Serviços, A. C. E., Banco Millennium BCP Investimento, S. A., Banco de Investimento Imobiliário, S. A., Banco Activobank (Portugal), S. A., Millennium BCP — Gestão de Fundos de Investimento, S. A., Osís — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., e F&C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A.:

*Alexandre Alberto Bastos Gomes*, mandatário.  
*Filipe de Jesus Pinhal*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*Horácio Andrade Pereira*, director.  
*Afonso Pires Diz*, presidente.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

*Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares*, director.  
*Fernando Monteiro Fonseca*, presidente.

Depositado em 4 de Junho de 2007, a fl. 167 do livro n.º 10, com o n.º 107/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais e outros — Alteração salarial e outras.**

Entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais, a USI — União dos Sindicatos Independentes e outro, o SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações, a CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes e outro, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros e outros, o SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros, o SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduação na União Europeia, o SERS — Sindicato dos Enge-

nhheiros, o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media foi celebrado o presente acordo de revisão do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006, nos seguintes termos:

1 — Alterar a cláusula 1.<sup>a</sup>, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo colectivo obriga, por um lado, a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., e a Radiodifusão Portuguesa, S. A., doravante designadas por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes, ou que a ele tenham aderido individualmente.

2 — O presente acordo colectivo aplica-se a todo o território nacional, aos seguintes sectores de actividade: actividades das sociedades gestoras de participações sociais, actividades de rádio e televisão e produção de filmes e de vídeos, e às categorias constantes do anexo II-B.

3 — O presente acordo colectivo abrange as quatro empresas referidas no n.º 1 e 2395 trabalhadores.»

2 — Actualizar os valores relativos ao subsídio de refeição previsto na cláusula 40.<sup>a</sup>, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição de € 7,25 nos locais com restaurante/cafetaria, entendendo-se como tal o local onde são servidas com regularidade e variedade refeições quentes e completas.

2 — O subsídio referido no número anterior é de € 10,50 nos locais sem restaurante ou quando o trabalhador se encontrar fisicamente impedido de utilização do restaurante/cafetaria da empresa e não se encontrar nas condições previstas nas cláusulas 47.<sup>a</sup> e 48.<sup>a</sup>

3 — O valor previsto no n.º 2 é também aplicável nas situações em que, nos termos do horário de trabalho, o intervalo para descanso ou tomada de refeição não possa coincidir com o período de abertura dos restaurantes/cafetarias da empresa no local respectivo.

4 — Os trabalhadores que prestem duas horas de serviço efectivo, entre a 1 e as 7 horas, têm direito a um complemento nocturno de 45% do valor do subsídio de refeição previsto no n.º 2, com o valor absoluto de € 4,50 em 2007.

5 — O subsídio de refeição é atribuído por dia de prestação normal e efectiva de serviço, num máximo de 22 dias por mês, a pagar durante 11 meses de cada ano.»

3 — Alterar a cláusula 43.<sup>a</sup>, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Remuneração por trabalho nocturno**

1 — A remuneração por trabalho nocturno será superior em 25 % à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Aos trabalhadores que iniciem ou terminem a prestação de trabalho no período compreendido entre as 0 e as 6 horas a empresa pagará um subsídio por quilómetro percorrido entre o local de execução da prestação de trabalho e a residência do trabalhador, no máximo de 30 km, nas situações em que a empresa não disponibilize meio de transporte ao trabalhador.

3 — O valor do subsídio referido no número anterior corresponderá ao valor fixado para o subsídio de transporte em automóvel próprio para os funcionários e agentes da administração central, local e regional.

4 — A remuneração do trabalho nocturno pode ser substituída por redução equivalente do período normal de trabalho diário, por acordo com o trabalhador.»

4 — Alterar o artigo 6.º do anexo I-B («Regulamento de deslocações em serviço»), que passará ter a seguinte redacção:

«Artigo 6.º

1 — A empresa fornecerá o transporte adequado, suportando todas as despesas do trabalhador exigidas pela deslocação em serviço, nos termos da regulamentação em vigor.

2 — O trabalhador pode, se para tal for autorizado, deslocar-se em viatura própria, tendo direito a receber da empresa o valor referido no n.º 2 da cláusula 43.<sup>a</sup> do ACT.

3 — Os trabalhadores não motoristas que, com o seu acordo, nas situações e segundo as regras constantes da regulamentação em vigor, incluindo o disposto na cláusula 11.<sup>a</sup>, n.º 6, do ACT, conduzam veículos da empresa para fora da área do seu local de trabalho, em regime de acumulação com as suas próprias funções, terão direito a um abono correspondente ao valor fixado para o subsídio de transporte em veículos adstritos a carreiras de serviço público para os funcionários e agentes da administração central, local e regional, por quilómetro percorrido, ou ao valor da sua remuneração horária multiplicado pelo tempo de deslocação, se superior.»

5 — Distribuir pelas fracções de almoço e jantar da tabela de ajudas de custo o eventual aumento que resul-

tar da aplicação do n.º 3 do artigo 8.º do anexo I-B, conforme os quadros A e B a seguir indicados:

**Quadro A**

**Deslocações em serviço dentro do território nacional**

	Euros	Observações
Diária completa .....	29,43	Vinte e quatro horas de ausência.
Fracções:		
Almoço .....	13,24	Partida antes das 13 horas.
Jantar .....	13,24	Chegada depois das 20 horas.
Diversos .....	2,95	Por dia de calendário em deslocação.

**Quadro B**

**Deslocações em serviço ao estrangeiro**

	Euros	Observações
Diária completa .....	69,82	Vinte e quatro horas de ausência.
Fracções:		
Almoço .....	31,42	Partida antes das 13 horas.
Jantar .....	31,42	Chegada depois das 20 horas.
Diversos .....	6,98	Por dia de calendário em deslocação.

6 — As partes acordam em manter a tabela salarial constante do anexo III-A, que se anexa, procedendo ao aumento da remuneração fixa mensal dos trabalhadores de acordo com as regras a seguir indicadas:

6.1 — Estabelecer um aumento mínimo por trabalhador de 1,25 % de remuneração fixa mensal com um valor absoluto não inferior aos valores abaixo indicados, que inclui os seguintes incrementos remuneratórios: remuneração de antiguidade, subsídio de refeição, eliminação do subsídio de integração negativo e ou correcção para 97,5 % da remuneração de categoria para os trabalhadores que em 2006 a auferem a 95 %:

Níveis 1 a 22 — € 560/ano.  
Níveis 23 a 35 — € 525/ano.  
Níveis 36 a 54 — € 490/ano.

6.2 — Este princípio não é aplicável a remunerações superiores a € 6000, a coordenadores dos níveis A e B nomeados nos termos das ordens de serviço que regulamentam as funções de coordenação e chefia funcional e aos trabalhadores que se encontrem abrangidos pela ordem de serviço que regulamenta a política de recursos humanos para titulares de cargos de estrutura.

6.3 — Durante o ano de 2007, da eventual reclassificação por força da reanálise de funções já exercidas em data anterior a Janeiro de 2007 não pode resultar um valor inferior ao que resultaria da aplicação das regras de aumento mínimo acordadas para a presente revisão salarial como se o trabalhador já titulasse essa categoria.

6.4 — Os aumentos decorrentes do n.º 6.1 produzirão os seus efeitos a 1 de Janeiro de 2007.

## 7 — Actualizar os valores máximos e mínimos relativos ao regime remuneratório dos horários de trabalho constantes do anexo III-B, conforme mapa anexo.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2007.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S.A.:

*Almerindo Silva Marques*, presidente do conselho de administração.  
*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.

Pela Rádio e Televisão de Portugal — Serviço Público de Televisão, S. A.:

*Almerindo Silva Marques*, presidente do conselho de administração.  
*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.

Pela RTP — Meios de Produção, S. A.:

*Almerindo Silva Marques*, presidente do conselho de administração.  
*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.

Pela RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A.:

*Almerindo Silva Marques*, presidente do conselho de administração.  
*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.

PeIo SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais:

*João Carlos Bastos Pinto Figueiredo*, secretário-geral.  
*Luís Miguel Marques da Silva Montes*, secretário nacional.  
*Clarisse Manuela Alexandre Santos*, mandatária.

Pela USI — União dos Sindicatos Independentes, por si e em representação do seguinte sindicato:

*José André Ribeiro*, presidente do Conselho de Disciplina.  
*Victor Manuel Martins*, vice-coordenador.  
*Teresa Paula Pinto*, assessora jurídica.

SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

*José André Ribeiro*, presidente.  
*Victor Manuel Martins*, vice-presidente.  
*João Manuel Sobreira Diogo*, vice-presidente.

Pelo SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações:

*Maria Alexandra Coles G. Silva Fraga*, mandatária.  
*António de Jesus Rodrigues*, mandatário.

PeIa CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes, por si e em representação do seguinte sindicato:

*Grasiela Maria de Oliveira Pereira da Costa Rodrigues*, coordenadora geral.  
*Amândio Cerdeira Madaleno*, coordenador-geral-adjunto.  
*António José de Jesus Pombo*, vogal.

SNPL — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados:

*Grasiela Maria de Oliveira Pereira da Costa Rodrigues*, coordenadora-geral.  
*Amândio Cerdeira Madaleno*, coordenador-geral-adjunto.  
*António José de Jesus Pombo*, vogal.

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

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, membro do secretariado.  
*Joaquim Manuel Neves Freire*, mandatário.  
*Alcino Augusto Garcia*, mandatário.

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, membro do secretariado.  
*Joaquim Manuel Neves Freire*, mandatário.  
*Alcino Augusto Garcia*, mandatário.

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, membro do secretariado.  
*Joaquim Manuel Neves Freire*, mandatário.  
*Alcino Augusto Garcia*, mandatário.

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

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, membro do secretariado.  
*Joaquim Manuel Neves Freire*, mandatário.  
*Alcino Augusto Garcia*, mandatário.

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, membro do secretariado.  
*Joaquim Manuel Neves Freire*, mandatário.  
*Alcino Augusto Garcia*, mandatário.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, membro do secretariado.  
*Joaquim Manuel Neves Freire*, mandatário.  
*Alcino Augusto Garcia*, mandatário.

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, membro do secretariado.  
*Joaquim Manuel Neves Freire*, mandatário.  
*Alcino Augusto Garcia*, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação dos seguintes sindicatos:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques Oliveira Pinto*, mandatária.

Sindicato dos Economistas:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Maria João Teixeira Leite Dias Ribeiro*, mandatária.  
*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

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

*José de Lima Barbosa*, mandatário.  
*Teresa Maria da Silva Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

PeIo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Paulo Alexandre Ribeiro Ferreira*, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

*Luís António Pires Baptista*, secretário-geral-adjunto.  
*Maria Filomena Fernandes Saraiva Barata*, secretária nacional.

## ANEXO II-B

### Síntese de funções tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

Áreas de conhecimento		Funções tipo/categorias		Níveis de desenvolvimento/carreiras
1	Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços.	1.1	Assistente de manutenção de infra-estruturas . . .	ND1/ND2/ND3
2	Artes visuais . . . . .	1.2	Assistente de apoio aos serviços . . . . .	ND1/ND2/ND3
		2.1	Assistente de artes visuais . . . . .	ND1/ND2/ND3
		2.2	Técnico de artes visuais . . . . .	ND1/ND2/ND3
		2.3	Técnico de grafismo . . . . .	ND1/ND2/ND3
3	Manutenção técnica . . . . .	2.4	Técnico de cenografia . . . . .	ND1/ND2/ND3
		3.1	Electricista . . . . .	ND1/ND2/ND3
		3.2	Técnico de comunicações . . . . .	ND1/ND2/ND3
		3.3	Técnico de electrónica . . . . .	ND1/ND2/ND3
4	Sistemas de informação e <i>multimedia</i> . . . .	4.1	Técnico de plataformas <i>multimedia</i> . . . . .	ND1/ND2/ND3
		4.2	Técnico de sistemas de informação . . . . .	ND1/ND2/ND3

Áreas de conhecimento		Funções tipo/categorias		Níveis de desenvolvimento/carreiras
5	Operação e sistemas .....	5.1	Assistente de operações .....	ND1/ND2/ND3
		5.2	Técnico de imagem .....	ND1/ND2/ND3
		5.3	Técnico de sistemas áudio-visuais .....	ND1/ND2/ND3
		5.4	Técnico de som .....	ND1/ND2/ND3
		5.5	Técnico de iluminação .....	ND1/ND2/ND3
		5.6	Editor de imagem .....	ND1/ND2/ND3
		5.7	Técnico de gestão de sistemas .....	ND1/ND2
6	Produção de programas .....	6.1	Assistente de programas/informação .....	ND1/ND2/ND3
		6.2	Técnico de planeamento e gestão de meios ...	ND1/ND2/ND3
		6.3	Locutor/apresentador .....	ND1/ND2/ND3
		6.4	Técnico de promoção de programas .....	ND1/ND2/ND3
		6.5	Sonorizador .....	ND1/ND2
		6.6	Técnico de gestão de emissão .....	ND1/ND2/ND3
		6.7	Produtor .....	ND1/ND2/ND3/ND4
		6.8	Realizador .....	ND1/ND2/ND3/ND4
7	Jornalismo .....	7.1	Jornalista — repórter .....	ND1/ND2/ND3/ND4
		7.2	Jornalista — redactor .....	ND1/ND2/ND3/ND4/ND5
8	Documentação e arquivo .....	8.1	Assistente de documentalista .....	ND1/ND2
		8.2	Documentalista .....	ND1/ND2/ND3
9	Administrativa e similares .....	9.1	Técnico administrativo .....	ND1/ND2/ND3/ND4
10	Especialista .....	10.1	Especialista .....	ND1/ND2/ND3/ND4
11	Gestão .....	11.1	Quadro .....	ND1/ND2/ND3
		11.2	Quadro superior .....	ND1/ND2/ND3
			Responsável operacional .....	ND1/ND2
			Coordenador técnico .....	ND1/ND2

### ANEXO III-A

Tabela salarial

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
876,30	885,30	894,30	903,30	912,30	921,30	930,30	939,30	948,30	957,30	966,30	975,30	984,30	993,30	1002,30	1011,30	1020,30	1029,30	1038,30	1047,30	1056,30	1065,30	1074,30	1083,30	1092,30	1101,30	1110,30	1119,30	1128,30	1137,30	1146,30	1155,30	1164,30	1173,30	1182,30	1191,30	1200,30	1209,30	1218,30	1227,30	1236,30	1245,30	1254,30	1263,30	1272,30	1281,30	1290,30	1299,30	1308,30	1317,30	1326,30	1335,30	1344,30	1353,30	1362,30	1371,30	1380,30	1389,30	1398,30	1407,30	1416,30	1425,30	1434,30	1443,30	1452,30	1461,30	1470,30	1479,30	1488,30	1497,30	1506,30	1515,30	1524,30	1533,30	1542,30	1551,30	1560,30	1569,30	1578,30	1587,30	1596,30	1605,30	1614,30	1623,30	1632,30	1641,30	1650,30	1659,30	1668,30	1677,30	1686,30	1695,30	1704,30	1713,30	1722,30	1731,30	1740,30	1749,30	1758,30	1767,30	1776,30	1785,30	1794,30	1803,30	1812,30	1821,30	1830,30	1839,30	1848,30	1857,30	1866,30	1875,30	1884,30	1893,30	1902,30	1911,30	1920,30	1929,30	1938,30	1947,30	1956,30	1965,30	1974,30	1983,30	1992,30	2001,30	2010,30	2019,30	2028,30	2037,30	2046,30	2055,30	2064,30	2073,30	2082,30	2091,30	2100,30	2109,30	2118,30	2127,30	2136,30	2145,30	2154,30	2163,30	2172,30	2181,30	2190,30	2200,30	2209,30	2218,30	2227,30	2236,30	2245,30	2254,30	2263,30	2272,30	2281,30	2290,30	2300,30	2309,30	2318,30	2327,30	2336,30	2345,30	2354,30	2363,30	2372,30	2381,30	2390,30	2400,30	2409,30	2418,30	2427,30	2436,30	2445,30	2454,30	2463,30	2472,30	2481,30	2490,30	2500,30	2509,30	2518,30	2527,30	2536,30	2545,30	2554,30	2563,30	2572,30	2581,30	2590,30	2600,30	2609,30	2618,30	2627,30	2636,30	2645,30	2654,30	2663,30	2672,30	2681,30	2690,30	2700,30	2709,30	2718,30	2727,30	2736,30	2745,30	2754,30	2763,30	2772,30	2781,30	2790,30	2800,30	2809,30	2818,30	2827,30	2836,30	2845,30	2854,30	2863,30	2872,30	2881,30	2890,30	2900,30	2909,30	2918,30	2927,30	2936,30	2945,30	2954,30	2963,30	2972,30	2981,30	2990,30	3000,30	3009,30	3018,30	3027,30	3036,30	3045,30	3054,30	3063,30	3072,30	3081,30	3090,30	3100,30	3109,30	3118,30	3127,30	3136,30	3145,30	3154,30	3163,30	3172,30	3181,30	3190,30	3200,30	3209,30	3218,30	3227,30	3236,30	3245,30	3254,30	3263,30	3272,30	3281,30	3290,30	3300,30	3309,30	3318,30	3327,30	3336,30	3345,30	3354,30	3363,30	3372,30	3381,30	3390,30	3400,30	3409,30	3418,30	3427,30	3436,30	3445,30	3454,30	3463,30	3472,30	3481,30	3490,30	3500,30	3509,30	3518,30	3527,30	3536,30	3545,30	3554,30	3563,30	3572,30	3581,30	3590,30	3600,30	3609,30	3618,30	3627,30	3636,30	3645,30	3654,30	3663,30	3672,30	3681,30	3690,30	3700,30	3709,30	3718,30	3727,30	3736,30	3745,30	3754,30	3763,30	3772,30	3781,30	3790,30	3800,30	3809,30	3818,30	3827,30	3836,30	3845,30	3854,30	3863,30	3872,30	3881,30	3890,30	3900,30	3909,30	3918,30	3927,30	3936,30	3945,30	3954,30	3963,30	3972,30	3981,30	3990,30	4000,30	4009,30	4018,30	4027,30	4036,30	4045,30	4054,30	4063,30	4072,30	4081,30	4090,30	4100,30	4109,30	4118,30	4127,30	4136,30	4145,30	4154,30	4163,30	4172,30	4181,30	4190,30	4200,30	4209,30	4218,30	4227,30	4236,30	4245,30	4254,30	4263,30	4272,30	4281,30	4290,30	4300,30	4309,30	4318,30	4327,30	4336,30	4345,30	4354,30	4363,30	4372,30	4381,30	4390,30	4400,30	4409,30	4418,30	4427,30	4436,30	4445,30	4454,30	4463,30	4472,30	4481,30	4490,30	4500,30	4509,30	4518,30	4527,30	4536,30	4545,30	4554,30	4563,30	4572,30	4581,30	4590,30	4600,30	4609,30	4618,30	4627,30	4636,30	4645,30	4654,30	4663,30	4672,30	4681,30	4690,30	4700,30	4709,30	4718,30	4727,30	4736,30	4745,30	4754,30	4763,30	4772,30	4781,30	4790,30	4800,30	4809,30	4818,30	4827,30	4836,30	4845,30	4854,30	4863,30	4872,30	4881,30	4890,30	4900,30	4909,30	4918,30	4927,30	4936,30	4945,30	4954,30	4963,30	4972,30	4981,30	4990,30	5000,30	5009,30	5018,30	5027,30	5036,30	5045,30	5054,30	5063,30	5072,30	5081,30	5090,30	5100,30	5109,30	5118,30	5127,30	5136,30	5145,30	5154,30	5163,30	5172,30	5181,30	5190,30	5200,30	5209,30	5218,30	5227,30	5236,30	5245,30	5254,30	5263,30	5272,30	5281,30	5290,30	5300,30	5309,30	5318,30	5327,30	5336,30	5345,30	5354,30	5363,30	5372,30	5381,30	5390,30	5400,30	5409,30	5418,30	5427,30	5436,30	5445,30	5454,30	5463,30	5472,30	5481,30	5490,30	5500,30	5509,30	5518,30	5527,30	5536,30	5545,30	5554,30	5563,30	5572,30	5581,30	5590,30	5600,30	5609,30	5618,30	5627,30	5636,30	5645,30	5654,30	5663,30	5672,30	5681,30	5690,30	5700,30	5709,30	5718,30	5727,30	5736,30	5745,30	5754,30	5763,30	5772,30	5781,30	5790,30	5800,30	5809,30	5818,30	5827,30	5836,30	5845,30	5854,30	5863,30	5872,30	5881,30	5890,30	5900,30	5909,30	5918,30	5927,30	5936,30	5945,30	5954,30	5963,30	5972,30	5981,30	5990,30	6000,30	6009,30	6018,30	6027,30	6036,30	6045,30	6054,30	6063,30	6072,30	6081,30	6090,30	6100,30	6109,30	6118,30	6127,30	6136,30	6145,30	6154,30	6163,30	6172,30	6181,30	6190,30	6200,30	6209,30	6218,30	6227,30	6236,30	6245,30	6254,30	6263,30	6272,30	6281,30	6290,30	6300,30	6309,30	6318,30	6327,30	6336,30	6345,30	6354,30	6363,30	6372,30	6381,30	6390,30	6400,30	6409,30	6418,30	6427,30	6436,30	6445,30	6454,30	6463,30	6472,30	6481,30	6490,30	6500,30	6509,30	6518,30	6527,30	6536,30	6545,30	6554,30	6563,30	6572,30	6581,30	6590,30	6600,30	6609,30	6618,30	6627,30	6636,30	6645,30	6654,30	6663,30	6672,30	6681,30	6690,30	6700,30	6709,30	6718,30	6727,30	6736,30	6745,30	6754,30	6763,30	6772,30	6781,30	6790,30	6800,30	6809,30	6818,30	6827,30	6836,30	6845,30	6854,30	6863,30	6872,30	6881,30	6890,30	6900,30	6909,30	6918,30	6927,30	6936,30	6945,30	6954,30	6963,30	6972,30	6981,30	6990,30	7000,30	7009,30	7018,30	7027,30	7036,30	7045,30	7054,30	7063,30	7072,30	7081,30	7090,30	7100,30	7109,30	7118,30	7127,30	7136,30	7145,30	7154,30	7163,30	7172,30	7181,30	7190,30	7200,30	7209,30	7218,30	7227,30	7236,30	7245,30	7254,30	7263,30	7272,30	7281,30	7290,30	7300,30	7309,30	7318,30	7327,30	7336,30	7345,30	7354,30	7363,30	7372,30	7381,30	7390,30	7400,30	7409,30	7418,30	7427,30	7436,30	7445,30	7454,30	7463,30	7472,30	7481,30	7490,30	7500,30	7509,30	7518,30	7527,30	7536,30	7545,30	7554,30	7563,30	7572,30	7581,30	7590,30	7600,30	7609,30	7618,30	7627,30	7636,30	7645,30	7654,30	7663,30	7672,30	7681,30	7690,30	7700,30	7709,30	7718,30	7727,30	7736,30	7745,30	7754,30	7763,30	7772,30	7781,30	7790,30	7800,30	7809,30	7818,30	7827,30	7836,30	7845,30	7854,30	7863,30	7872,30	7881,30	7890,30	7900,30	7909,30	7918,30	7927,30	7936,30	7945,30	7954,30	7963,30	7972,30	7981,30	7990,30	8000,30	8009,30	8018,30	8027,30	8036,30	8045,30	8054,30	8063,30	8072,30	8081,30	8090,30	8100,30	8109,30	8118,30	8127,30	8136,30	8145,30	8154,30	8163,30	8172,30	8181,30	8190,30	8200,30	8209,30	8218,30	8227,30	8236,30	8245,30	8254,30	8263,30	8272,30	8281,30	8290,30	8300,30	8309,30	8318,30	8327,30	8336,30	8345,30	8354,30	8363,30	8372,30	8381,30	8390,30	8400,30	8409,30	8418,30	8427,30	8436,30	8445,30	8454,30	8463,30	8472,30	8481,30	8490,30	8500,30	8509,30	8518,30	8527,30	8536,30	8545,30	8554,30	8563,30	8572,30	8581,30	8590,30	8600,30	8609,30	8618,30	8627,30	8636,30	8645,30	8654,30	8663,30	8672,30	8681,30	8690,30	8700,30	8709,30	8718,30	8727,30	8736,30	8745,30	8754,30	8763,30	8772,30	8781,30	8790,30	8800,30	8809,30	8818,30	8827,30	8836,30	8845,30	8854,30	8863,30	8872,30	8881,30	8890,30	8900,30	8909,30	8918,30	8927,30	8936,30	8945,30	8954,30	8963,30	8972,30	8981,30	8990,30	9000,30	9009,30	9018,30	9027,30	9036,30	9045,30	9054,30	9063,30	9072,30	9081,30	9090,30	9100,30	9109,30	9118,30	9127,30	9136,30	9145,30	9154,30	9163,30	9172,30	9181,30	9190,30	9200,30	9209,30	9218,30	9227,30	9236,30	9245,30	9254,30	9263,30	9272,30	9281,30	9290,30	9300,30	9309,30	9318,30	9327,30	9336,30	9345,30	9354,30	9363,30	9372,30	9381,30	9390,30	9400,30	9409,30	9418,30	9427,30	9436,30	9445,30	9454,30	9463,30	9472,30	9481,30	9490,30	9500,30	9509,30	9518,30	9527,30	9536,30	9545,30	9554,30	9563,30	9572,30	9581,30	9590,30	9600,30	9609,30	9618,30	9627,30	9636,30	9645,30	9654,30	9663,30	9672,30	9681,30	9690,30	9700,30	9709,30	9718,30	9727,30	9736,30	9745,30	9754,30	9763,30	9772,30	9781,30	9790,30	9800,30	9809,30	9818,30	9827,30	9836,30	9845,30	9854,30	9863,30	9872,30	9881,30	9890,30	9900,30

# ANEXO III-B

## Regime remuneratório de horários de trabalho

Regimes		Horas	Feriado	Noct.	Suplem.	Sáb/dom.	Alt. folg.	Subs. (percentagem)	Min.	Máx.	
Horários especiais . . . .	D1	7/23	N/incl.	N/incl.	N/incl.	—	Não	1,25	15,38	30,75	
	D2	6/24	N/incl.	N/incl.	N/incl.	—	Não	2,50	30,75	61,50	
	D3	5/1	N/incl.	N/incl.	N/incl.	—	Não	5	61,50	123	
	D4	7/23	N/incl.	N/incl.	N/incl.	€ 10/dia	Não	2,50	30,75	61,50	
	D5	6/24	N/incl.	N/incl.	N/incl.	€ 10/dia	Não	5	61,50	123	
	D6	5/1	N/incl.	N/incl.	N/incl.	€ 10/dia	Não	7,50	92,25	184,50	
	I1	7/23	N/incl.	N/incl.	N/incl.	€ 10/dia	Não	5	61,50	123	M1
	I2	6/24	N/incl.	N/incl.	N/incl.	€ 10/dia	Não	7,50	92,25	184,50	
	I3	5/1	N/incl.	N/incl.	N/incl.	€ 10/dia	Não	10	123	246	
	I4	7/23	N/incl.	N/incl.	N/incl.	€ 10/dia	1/mês	10	123	246	M2
Turnos . . . . .	T1	7/23	N/incl.	N/incl.	N/incl.	€ 10/dia	Não	7,50	92,25	184,50	
	T2	5/1	N/incl.	N/incl.	N/incl.	€ 10/dia	Não	12,50	153,75	307,50	
	TR	0/24	N/incl.	N/incl.	N/incl.	€ 10/dia	Não	20	246	492	
Isenção . . . . .	B	0/24	N/incl.	N/incl.	N/incl.	€ 10/dia	1/mês	10	N. A.	N. A.	
	C	0/24	N/incl.	N/incl.	N/incl.	€ 10/dia	1/mês	(*)	N. A.	N. A.	
	A	0/24	Incl. > € 3000	Incl.	Incl.	Incl.	Livre	22,50	N. A.	N. A.	

(\*) O valor será fixado tendo em conta o período de alargamento.

Depositado em 28 de Maio de 2007, a fl. 165 do livro n.º 10, com o n.º 94/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras.

### Cláusula prévia

#### Alteração

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2005, e 26, de 15 de Julho de 2006.

### Cláusula 1.ª

#### Âmbito geográfico e pessoal

O presente AE aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a Companhia das Lezírias, S. A., empresa agrícola, pecuária e florestal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas associações sindicais outorgantes, sendo nesta data 27 trabalhadores.

## ANEXO I

Tabela salarial — Escalões

CATEGORIAS PROFissionais			VENHIMENTO
Nível salarial 1	Nível salarial 2	Nível salarial 3	Nível salarial 4
OTC - Quadro técnico (Nível 1)	OTC - Quadro técnico (Nível 2)	OTC - Quadro técnico (Nível 3)	2 000,49
			1 970,20
			1 940,91
			1 911,62
			1 882,33
			1 853,04
			1 823,75
			1 794,46
			1 765,17
			1 735,88
TTC - Técnico de gestão de plantas	TTC - Técnico de gestão de plantas	TTC - Técnico de gestão de plantas	1 706,59
			1 677,30
			1 648,01
			1 618,72
			1 589,43
			1 560,14
			1 530,85
			1 501,56
			1 472,27
			1 442,98
TTC - Técnico de produção e desenvolvimento de produtos e serviços	TTC - Técnico de produção e desenvolvimento de produtos e serviços	TTC - Técnico de produção e desenvolvimento de produtos e serviços	1 413,69
			1 384,40
			1 355,11
			1 325,82
			1 296,53
			1 267,24
			1 237,95
			1 208,66
			1 179,37
			1 150,08
RTPV - Responsável técnico da frota e da manutenção	RTPV - Responsável técnico da frota e da manutenção	RTPV - Responsável técnico da frota e da manutenção	1 120,79
			1 091,50
			1 062,21
			1 032,92
			1 003,63
			974,34
			945,05
			915,76
			886,47
			857,18
EATP - Empregado de apoio à produção principal	EATP - Empregado de apoio à produção principal	EATP - Empregado de apoio à produção principal	827,89
			798,60
			769,31
			740,02
			710,73
			681,44
			652,15
			622,86
			593,57
			564,28
EATP - Empregado de apoio à produção geral	EATP - Empregado de apoio à produção geral	EATP - Empregado de apoio à produção geral	534,99
			505,70
			476,41
			447,12
			417,83
			388,54
			359,25
			329,96
			300,67
			271,38
EATP - Empregado de apoio à produção	EATP - Empregado de apoio à produção	EATP - Empregado de apoio à produção	242,09
			212,80
			183,51
			154,22
			124,93
			95,64
			66,35
			37,06
			7,77
			-21,52

Subsídios de expressão pecuniária	Euros
Refeições em deslocações:	
Almoço ou jantar .....	13,18
Pequeno-almoço .....	2,86
Subsídios para grandes deslocações .....	10,32
Abono para falhas/mês .....	37,26
Subsídios de alimentação/dia .....	6,05
Subsídio de chefia .....	51,59
Diuturnidades — cada uma .....	28,66

A tabela salarial e os subsídios de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2007.

Samora Correia, 8 de Fevereiro de 2007.

Pela Companhia das Lezírias, S. A.:

*Manuel Joaquim Magalhães Nogueira*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação do:

SINAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, em representação do:

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, em representação do:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, em representação do:

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Depositado em 30 de Maio de 2007, a fl. 166 do livro n.º 10, com o n.º 99/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras**

## CAPÍTULO I

### Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas.

2 — O presente AE é aplicável em todo o território continental em que a DOCAPESCA desenvolva a sua

actividade de exploração de portos de pesca e lotas e abrange todos os 574 trabalhadores que se encontram ao seu serviço no presente.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e eficácia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que a publicar e altera a anterior publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1990, bem como as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, a seguir mencionados: n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1991, 40, de 29 de Outubro de 1992, 39, de 22 de Outubro de 1993, 29, de 8 de Agosto de 1995, 29, de 8 de Agosto de 1996, 28, de 29 de Julho de 1997, 26, de 15 de Novembro de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 39, de 22 de Outubro de 2000, 30, de 15 de Agosto de 2001, 30, de 15 de Agosto de 2002, 30, de 15 de Agosto de 2003, 31, de 22 de Agosto de 2004, 28, de 29 de Julho de 2005, e 24, de 29 de Junho de 2006.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2007.

3 — (Sem alteração.)

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO III

##### Faltas

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Fixação e cumulação de férias

1 — (Sem alteração.)

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

- Faltar injustificadamente, em cada ano civil, 5 dias consecutivos ou 10 dias interpolados;
- (Sem alteração.)

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos a uma diuturnidade no valor de € 41 e até ao limite de quatro reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)



Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Subsídio de função**

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

5 — Será atribuído um subsídio de € 0,80 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Para efeitos de cálculo diário deste subsídio serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia hora.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Refeições**

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário para alimentação no valor de € 9,40.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Seguros**

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador durante as deslocações em serviço um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo € 100 000, e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base
Técnico superior .....	I	A	2 505
		B	2 425
		C	2 341
		D	2 263
		E	2 183
		F	2 099
	II	A	2 004
		B	1 968
		C	1 930
		D	1 893
		E	1 851
		F	1 814
		G	1 778

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base
Técnico .....	III	A	1 699
		B	1 614
		C	1 588
		D	1 562
		E	1 535
		F	1 509
		G	1 481
		H	1 456
	IV	A	1 403
		B	1 377
		C	1 345
		D	1 319
		E	1 293
		F	1 266
		G	1 240
		H	1 187
		I	1 134
Administrativo .....	I	A	1 471
		B	1 435
		C	1 398
		D	1 362
		E	1 319
		F	1 281
		G	1 245
		H	1 208
		I	1 172
	II	A	1 144
		B	1 124
		C	1 103
		D	1 076
		E	1 055
		F	1 034
	III	A	1 008
		B	987
		C	966
		D	944
		E	924
		F	902
		G	882
	IV	A	855
		B	834
		C	807
		D	787
		E	765
		F	744
		G	724

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base
	IV	A	702
		B	682
		C	660
		D	639
		E	618
Operador de venda .....	I	A	787
		B	760
		C	734
		D	707
		E	682
	II	A	644
		B	629
		C	613
		D	597
		E	581
Operador de exploração .....	I	A	787
		B	760
		C	734
		D	707
		E	682
	II	A	644
		B	629
		C	613
		D	597
		E	581
Operador técnico e de manutenção .....	I	A	787
		B	760
		C	734
		D	707
		E	682
	II	A	644
		B	629
		C	613
		D	597
		E	581
Operador de serviços de apoio .....	I	A	787
		B	760
		C	734
		D	707
		E	682
	II	A	644
		B	629
		C	613
		D	597
		E	581

Lisboa, 17 de Maio de 2007.

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:

Nelson Jorge dos Santos Godinho Parreira, vogal do conselho de administração.  
João Carlos Gomes Pólvora Santos, mandatário.

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

Manuel Joaquim Tavares Marques, mandatário.  
Carlos Jorge Fernandes Quintino, mandatário.

Depositado em 28 de Maio de 2007, a fl. 165 do livro n.º 10, com o n.º 93/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca — Alteração salarial e outras

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca.

2 — O presente AE é aplicável em todo o território continental em que a DOCAPESCA desenvolva a sua actividade de exploração de portos de pesca e lotas e abrange todos os 574 trabalhadores que se encontram ao seu serviço no presente.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência e eficácia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim de Trabalho e Emprego* que a publicar e altera a anterior publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1990, bem como as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* a seguir mencionados: *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1991; *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1992; *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1993; *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1995; *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996; *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1997; *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Novembro de 1998; *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1999; *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2000; *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2001; *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002; *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2003; *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2004; *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2007.

3 — (Sem alteração.)

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO III

##### Faltas

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Fixação e cumulação de férias

1 — *(Sem alteração.)*

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

- Faltar injustificadamente, em cada ano civil, 5 dias consecutivos ou 10 dias interpolados;
- (Sem alteração.)*

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de € 41 e até ao limite de quatro reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de função

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — Será atribuído um subsídio de € 0,80 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Para efeitos de cálculo diário deste subsídio serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia hora.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de € 9,40.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo € 100 000 e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Categoria profissional	Nível	Escala	Remuneração base (em euros)
Técnico superior .....	I	A	2 505
		B	2 425
		C	2 341
		D	2 263
		E	2 183
		F	2 099
	II	A	2 004
		B	1 968
		C	1 930
		D	1 893
		E	1 851
		F	1 814
		G	1 778
	III	A	1 699
		B	1 614
		C	1 588
		D	1 562
		E	1 535
		F	1 509
		G	1 481
		H	1 456
	IV	A	1 403
		B	1 377
		C	1 345
		D	1 319
		E	1 293
		F	1 266
		G	1 240
		H	1 187
		I	1 134
Técnico .....	I	A	1 471
		B	1 435
		C	1 398
		D	1 362
		E	1 319
		F	1 281
	II	G	1 245
		H	1 208
		I	1 172
		A	1 144
		B	1 124
		C	1 103
		D	1 076
		E	1 055
		F	1 034

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (em euros)
Administrativo .....	III	A	1 008
		B	987
		C	966
		D	944
		E	924
		F	902
		G	882
	IV	A	855
		B	834
		C	807
		D	787
		E	765
		F	744
		G	724
Operador de venda .....	I	A	950
		B	934
		C	919
		D	902
		E	887
	II	A	871
		B	855
		C	840
		D	824
		E	802
	III	A	787
		B	771
		C	755
		D	739
		E	724
	IV	A	702
		B	682
		C	660
		D	639
		E	618
Operador de exploração .....	I	A	787
		B	760
		C	734
		D	707
		E	682
	II	A	644
		B	629
		C	613
		D	597
		E	581
Operador técnico e de manutenção .....	I	A	787
		B	760
		C	734
		D	707
		E	682
	II	A	644
		B	629
		C	613
		D	597
		E	581
	III	A	608
		B	592
		C	576
		D	560
		E	544

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (em euros)
Operador de serviços de apoio .....	II	A	644
		B	629
		C	613
		D	597
		E	581
	I	A	787
		B	760
		C	734
		D	707
		E	682
	II	A	644
		B	629
		C	613
		D	597
		E	581

Lisboa, 17 de Maio de 2007.

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:

*Nelson Jorge dos Santos Godinho Parreira*, vogal do conselho de administração.  
*João Carlos Gomes Pólvora Santos*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Pesca:

*José Alves Oliveira*, mandatário.

#### Declaração

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca representa o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, no processo de revisão do AE da DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.

Lisboa, 17 de Maio de 2007. — O Dirigente Nacional,  
*Frederico Fernandes Pereira*.

Depositado em 28 de Maio de 2007, a fl. 165 do livro n.º 10, com o n.º 92/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a empresa Auto-Estradas do Atlântico, S. A., e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Auto-Estradas do Atlântico, S. A., e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical que o subscreve.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo à data da sua assinatura é de 315.

3 — A empresa outorgante do presente acordo desenvolve a actividade de exploração e manutenção de auto-estradas (CAE 63210).

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de Janeiro de cada ano.

2 — A denúncia e os processos de revisão do presente AE reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3 — O presente acordo altera o AE entre a Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 36, de 29 de Setembro de 2004, 32, de 29 de Agosto de 2005, e 26, de 15 de Julho de 2006, dando nova redacção às cláusulas e anexos seguintes:

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Efeito nas férias 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 tem 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 seis meses de serviço efectivo, a 2 dias úteis de férias por cada mês de serviço prestado e respectivo subsídio, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4 — No caso das licenças de parto não é exigido o decurso do período de seis meses para início do gozo das férias.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas por licença por paternidade, nos termos do ponto 5 do n.º 2 da cláusula anterior, sempre que a segurança social assegure o respectivo pagamento;

- b) As dadas por motivo de doença, nos termos da lei, sem prejuízo do regime de complementos do subsídio de doença previstos na cláusula 63.<sup>a</sup>;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As previstas na alínea b) do ponto 7 do n.º 2 da cláusula anterior quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar, não se considerando como tais as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas da empresa em acções em que esta seja autora ou ré;
- e) As previstas na alínea c) do ponto 7 do n.º 2 da cláusula anterior quando em cada ano civil excedam 30 dias;
- f) As dadas pelos membros da direcção ou órgão equivalente da associação sindical e pelos representantes dos trabalhadores para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Remuneração

1 — .....

2 — .....

3 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.

4 — .....

5 — .....

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

- a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — € 151;
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável — € 123,97;
- c) Três turnos com duas folgas fixas — € 108,34;
- d) Dois turnos com duas folgas variáveis — € 95,40;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — € 80,84;
- f) Dois turnos com duas folgas fixas — € 74,39.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário será atribuído um abono para falhas por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

- a) € 1,46 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito

frequente ou envolva quantias avultadas e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;

- b) € 0,88 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo, embora, frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições será atribuído a cada trabalhador com horário completo ou

a tempo parcial de cinco ou mais horas um subsídio de alimentação no valor de € 8,06 por cada dia de trabalho efectivo.

- 2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....

### ANEXO III

#### Tabela salarial

(Em euros)

Categoria	Níveis					
	1	2	3	4	5	6
1 — Supervisor/encarregado .....	1 295,50	1 413	1 472	1 530,50	1 619,50	1 736,50
2 — Supervisor/encarregado-adjunto .....	1 148	1 207	1 266,50	1 325	1 383,50	1 442,50
3 — Operador principal de portagens .....	880,50	931	981,50	1 034,50	1 088	1 148
4 — Operador de portagens .....	600	647	705	755	807	866
5 — Operador de centro de controlo de tráfego .....	880,50	931	981,50	1 034,50	1 088	1 148
6 — Oficial de conservação e manutenção .....	831	877,50	931	989,50	1 048,50	
7 — Ajudante de conservação e manutenção .....	590	634	695,50	754	813	
8 — Fiel de armazém .....	707	754,50	795	839	895,50	942
9 — Técnico administrativo .....	884	942	1 013	1 089,50	1 178	1 295,50
10 — Secretário de administração .....	1 060,50	1 148	1 257,50	1 295,50	1 355	
11 — Secretário de direcção .....	707	813	880,50	942	1 001	
12 — Escriturário .....	648,50	707	766	825	884	942
13 — Operador administrativo ( <sup>1</sup> ) .....	619	678	766	825	884	
14 — Tesoureiro .....	942	1 013	1 089,50	1 178	1 295,50	1 414,50

(<sup>1</sup>) Telefonista recepcionista/empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 16 de Abril de 2007.

Pela Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A.:

*José Ernesto Cirilo Custódio dos Santos*, presidente do conselho de administração.  
*José Joaquim Cortiço da Costa Braga*, membro do conselho de administração.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.

Depositado em 30 de Maio de 2007, a fl. 166 do livro n.º 10, com o n.º 100/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### AE entre a Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup>, e a FESMAR Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2004, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e área

1 — O presente AE aplica-se à actividade dos transportes marítimos e obriga a Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup>, e os tripulantes ao seu serviço que estejam associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Por armador, sindicato e tripulante assumem-se as definições constantes da lei.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, para efeitos do presente acordo, consideram-se tripulantes, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria, tal como definidos no anexo I.

4 — Este AE aplica-se em território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line, registados no RIM — Registo Internacional da Madeira.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Maio e 30 de Abril do ano civil imediato.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 60 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase da conciliação ou mediação, nos termos da legislação laboral aplicável.

7 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

## CAPÍTULO II

### Recrutamento, contrato individual e actividade profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1 — O recrutamento e selecção dos tripulantes é da competência do armador, que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2 — Sempre que o armador recorra à FESMAR e aos sindicatos outorgantes no recrutamento para embar-

que de qualquer tripulante estes comprometem-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhes foram apresentados e a emitir a respectiva declaração.

3 — O tripulante começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Contrato individual

Todo o tripulante terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Actividade profissional

A actividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer navio do armador ou afretado pelo mesmo, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres dos tripulantes

São deveres dos tripulantes:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho;
- d) Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;
- f) Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvaguarda e protecção da vida humana no mar, do navio, da carga e do meio ambiente;
- g) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;
- h) Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respectivo contrato de trabalho.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Deveres do armador

São deveres do armador:

- a) Tratar com urbanidade e lealdade o tripulante, respeitando-o como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;

- c) Instalar os tripulantes em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e, quando possível, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança;
- d) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do tripulante;
- f) Indemnizar os tripulantes dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei e desta convenção;
- g) Não impedir ao tripulante o exercício de cargos para que seja nomeado em organismos sindicais, organizações políticas, instituições de segurança social e comissões oficiais, sem prejuízo do seu vencimento, caso continue no normal exercício da sua actividade profissional;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respectivo contrato de trabalho;
- i) Fornecer aos dirigentes sindicais e ou comissões de delegados sindicais na empresa, dentro dos limites legais, todos os elementos que lhes permitam informar-se e informar os tripulantes seus representados na empresa da actividade da empresa armadora, para cabal exercício das suas funções de representação dos tripulantes abrangidos pelo presente contrato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Garantias dos tripulantes

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o tripulante exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressões sobre o tripulante para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho e nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional, salvo nos casos expressos na lei e no presente AE;
- d) Obrigar o tripulante a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos tripulantes.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificações

1 — Para efeitos deste AE é adoptado o enquadramento profissional de navegação e hotelaria, nos termos dos descritivos de funções constantes dos anexos I e III, respectivamente.

2 — Sempre que necessário, poderá o tripulante desempenhar função superior à sua categoria, auferindo

a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que o armador disponha de tripulante devidamente habilitado, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho, em segurança, dessa função.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Direitos sindicais

Para efeitos deste AE, consideram-se direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Para os tripulantes do enquadramento profissional de navegação, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias, a prestar de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, nos seguintes termos:

- a) O horário de trabalho é o definido na lei, sendo os serviços ininterruptos prestados em quartos de quatro horas;
- b) Os serviços intermitentes serão prestados entre as 6 e as 24 horas, divididos por dois períodos de trabalho;
- c) Em qualquer caso, deverá haver um período de descanso diário mínimo de oito horas consecutivas.

2 — Para os tripulantes do enquadramento profissional de hotelaria o período normal de trabalho é quarenta horas semanais.

3 — Os limites das horas de trabalho e de descanso aplicáveis aos tripulantes do enquadramento profissional de hotelaria são os seguintes:

- a) O número máximo de horas de trabalho não deve exceder:
  - i) Catorze horas por período de vinte e quatro horas;
  - ii) Setenta e duas horas por períodos de sete dias;
- b) O intervalo mínimo de descanso não deve ser inferior a:
  - i) Dez horas por períodos de vinte e quatro horas;
  - ii) Setenta e sete horas por períodos de sete dias.

4 — As horas de descanso não podem ser distribuídas por mais de dois períodos, dos quais um de pelo menos seis horas, não devendo o intervalo entre dois períodos consecutivos de descanso ultrapassar catorze horas.



## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Isenção do horário de trabalho

1 — São isentos de horário de trabalho os tripulantes que desempenhem as funções de comandante, chefe de máquinas, imediato, chefe radiotécnico e segundo-oficial de máquinas. Poderão ainda ser isentos de horário de trabalho outros tripulantes que em contrato individual de trabalho o acordem com o armador.

2 — A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho.

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

### Horário das refeições

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário.

2 — O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3 — Para além do horário normal os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que o navio tiver de efectuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

4 — Para além do horário normal e sem direito a remuneração suplementar, todo o tripulante é obrigado a executar:

- a) O trabalho que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;
- b) O trabalho ordenado pelo comandante com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência;
- c) A normal rendição dos quartos.

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Registo de trabalho a bordo

Em conformidade com as normas internas dos armadores, haverá um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

## CAPÍTULO V

### Retribuições

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Retribuição

1 — A retribuição compreende a retribuição base mensal e as diuturnidades.

2 — Não integram o conceito de retribuição:

- a) O suplemento de embarque;
- b) A retribuição especial por trabalho suplementar;
- c) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- d) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- e) As subvenções recebidas por motivo de ausência do porto de armamento;
- f) As subvenções recebidas por motivo da especial natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo;
- g) As gratificações extraordinárias concedidas pelo armador como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados a bordo;
- h) Os salários de salvação e assistência;
- i) A participação nos lucros da empresa armadora;
- j) O subsídio de IHT.

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Tempo e forma de pagamento

1 — O armador obriga-se a pagar pontualmente ao tripulante, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A retribuição mensal, o IHT e o suplemento de embarque, quando praticados, referentes ao mês em curso;
- b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2 — Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, o armador obriga-se a pagar ao tripulante a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação.

3 — O pagamento será efectuado por transferência para a instituição bancária indicada pelo tripulante, ou por outro meio legal, desde que expressamente por ele solicitado.

4 — No acto de pagamento será entregue ao tripulante documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Retribuição base mensal

1 — A retribuição base mensal devida aos tripulantes abrangidos por este AE é a fixada no anexo II, que dele faz parte integrante.

2 — A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o inscrito marí-

timo já aufere na empresa retribuição correspondente a função superior, e será constituída pela retribuição base mensal e as diuturnidades.

3 — A fórmula de cálculo da retribuição diária é a seguinte:

$$\frac{(Rm \times 12)}{365}$$

sendo *Rm* a retribuição mensal.

4 — Qualquer tripulante que ultrapasse 24 meses consecutivos no exercício de função superior não poderá ser reduzido na retribuição inerente a essa função, não sendo de considerar nem para a contagem do tempo nem para a sua interrupção os períodos de descanso, doença, formação profissional ou outros que não sejam do exercício efectivo daquela função.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da empresa, o tripulante da tabela de navegação adquire direito a uma diuturnidade, cujo valor será de 1,7 % do nível VII da tabela I de retribuições («Navegação»), não podendo as diuturnidades exceder o número de oito.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — As retribuições base mensais constantes do anexo II, tabela I, «Navegação», para as categorias profissionais enquadradas nos níveis I, II e III incluem já uma retribuição especial indissociável pelo trabalho prestado em regime de IHT.

2 — Os tripulantes integrados nos níveis IV a VII da mesma tabela que, a nível de contrato individual de trabalho, acordem com o armador a prestação de trabalho em regime de IHT terão direito a um subsídio igual a 30 % da retribuição base mensal, que integrará essa retribuição.

3 — Os tripulantes integrados na tabela II, «Hoteldaria», prestarão sempre a sua actividade profissional em regime de IHT, pelo que receberão durante os 12 meses do ano e também nos subsídios de férias e de Natal um subsídio de 30 % da retribuição base mensal.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Em Novembro de cada ano será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal desse mês.

2 — No caso de o tripulante não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Retribuição do período de descanso — Tabela I, «Navegação»

Durante o período de descanso em terra, e reportado à data da sua atribuição, o tripulante terá direito à retri-

buição mensal mais elevada auferida nesse período de embarque.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Anualmente, o tripulante adquire direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2 — No caso de o tripulante não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição da hora suplementar

1 — A retribuição horária por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1,50$$

para dias úteis; e

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1,75$$

para sábados, domingos e feriados, sendo *Rh* a retribuição horária, *Rm* a retribuição mensal e *Hs* as horas de trabalho normal semanal.

2 — Em sede de contrato individual de trabalho, o armador e o tripulante poderão acordar esquemas de retribuição diferentes dos referidos no n.º 1, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE, desde que para tanto reduzam tal acordo a escrito.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Alimentação

1 — A alimentação em viagem é igual para todos os tripulantes e é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor.

2 — É retribuído como suplementar o trabalho prestado durante as horas de refeição previamente fixadas. Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, obriga-se o armador a fornecer a refeição à hora mais próxima possível daquele período.

3 — Estando o navio em porto de armamento, ao tripulante em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço — € 3;

Almoço — € 12;

Jantar — € 12;

Ceia — € 3.

a) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8 horas não têm direito ao pagamento previsto para o pequeno-almoço.

b) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 12 horas não têm direito ao pagamento previsto para o almoço.

c) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 19 horas não têm direito ao pagamento previsto para o jantar.

d) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 0 horas não têm direito ao pagamento previsto para a ceia.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Suplemento de embarque — Tripulantes de navegação

1 — Em substituição do pagamento das horas suplementares o armador pode optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando embarcados, um suplemento especial de embarque.

2 — O suplemento de embarque cobrirá, além das oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados, o montante de horas suplementares que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada. Contudo, o âmbito do suplemento de embarque poderá ser alargado à cobertura de outras prestações desde que as partes assim o acordem em contrato individual de trabalho.

3 — O suplemento de embarque terá o valor determinado pela aplicação da tabela seguinte, para estes efeitos tomada como referência, com incidência sobre as retribuições base que constituem a tabela salarial I, «Navegação», constante do anexo II:

- a) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de vinte horas suplementares — 106 %;
- b) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de quarenta horas suplementares — 124 %;
- c) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de sessenta horas suplementares — 143 %;
- d) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de oitenta horas suplementares — 161 %.

4 — Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o comandante, o chefe de máquinas, o imediato, o radiotécnico-chefe e o segundo-oficial de máquinas, quando no desempenho da respectiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, não estando sujeitos ao estabelecido nas cláusulas 11.<sup>a</sup> e 12.<sup>a</sup>

5 — Por força do estabelecido no n.º 4, aqueles tripulantes, quando embarcados, receberão, a título de compensação por todo o trabalho suplementar prestado e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de subsídios a outros tripulantes, um complemento da retribuição no valor de 125 % da retribuição base mensal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

1 — O armador suportará todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos tripulantes, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2 — Sempre que haja acordo entre tripulante e armador, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 28.<sup>a</sup>, as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3 — No estrangeiro, e para além do referido nos números anteriores, será ainda atribuída uma subvenção

complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a € 50,70.

4 — O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de € 43 080.

5 — O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o tripulante tiver optado por meio de transporte mais demorado que o indicado pelo armador. Neste último caso, o tripulante suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pelo armador.

6 — O disposto no n.º 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do tripulante e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de o armador poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Fora do porto de armamento, no caso de construção, ou sempre que no navio não existam condições de habitabilidade, o armador suportará todas as despesas com transporte, alojamento e alimentação dos tripulantes.

2 — Se houver acordo entre o tripulante e o armador nos termos do n.º 2 da cláusula 27.<sup>a</sup>, as ajudas de custo serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho e cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriado

1 — Para os tripulantes do enquadramento navegação, os domingos são dias de descanso e os sábados dias de descanso complementar.

2 — Para os tripulantes do enquadramento hotelaria, o descanso semanal corresponde a um período de não prestação de trabalho, com a duração de vinte e quatro horas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Períodos de descanso em terra — Navegação

1 — Por cada mês de embarque, os tripulantes do enquadramento navegação adquirem direito a 15 dias consecutivos de descanso em terra, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

2 — Este período de descanso compreende, por um lado, as férias anuais e, por outro, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados passados a bordo.

3 — Os períodos de descanso em terra, até ao limite proporcional de 60 dias em cada ano civil, não podem ser remidos a dinheiro, podendo sê-lo na parte em que

excedam tal limite, por acordo entre armador e tripulante.

4 — O número de dias de descanso em terra, nos meses incompletos de embarque, é proporcional ao número de dias de embarque, arredondado ao dia imediatamente superior.

5 — O período de embarque será compreendido entre três e seis meses, ao fim do qual será obrigatoriamente concedido um período de descanso em terra, podendo, por acordo entre o armador e o tripulante, tal período ser alterado até ao limite máximo de oito meses.

6 — O período de descanso em terra será normalmente concedido no porto de armamento ou de recrutamento.

7 — Se a data fixada para o início do período de descanso não puder ser mantida por motivo de doença, será adiada para o 1.º dia útil após a alta.

8 — No caso de interrupção do período de descanso, por doença devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de descanso coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes.

9 — Para efeitos do disposto no número anterior, o armador deverá ter conhecimento da data do início da doença e do termo da mesma no prazo dos três dias úteis seguintes ao início e ao seu termo.

10 — No caso de navios em construção no estrangeiro, os tripulantes deslocados para acompanhamento dessa construção serão considerados embarcados para efeitos do disposto no presente AE, sendo a duração do tempo de estada no estrangeiro e respectiva remuneração acordados em contrato individual de trabalho com o armador.

11 — Nas situações de desembarque por doença ou acidente, frequência de cursos de formação profissional e na situação de aguardar embarque, haverá direito a um período de três dias consecutivos de descanso, por mês, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

12 — Considera-se também ao abrigo do número anterior a prestação de serviço no porto de armamento, a bordo do navio imobilizado por estar desarmado, ou a aguardar venda.

13 — Se o armador não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder os períodos de descanso nos termos desta convenção, além da obrigação devida pagará ao tripulante, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo do período de descanso que deixou de gozar e o triplo do respectivo subsídio de férias.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Férias — Hotelaria

1 — Os tripulantes do enquadramento profissional de hotelaria têm direito a um período de férias remunerado de 22 dias úteis em cada ano civil, o qual poderá ser aumentado nos termos da lei geral laboral.

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

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

4 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis e ao correspondente subsídio, por cada mês completo de duração do contrato, contando-se, para determinação de cada mês completo de serviço, todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Apresentação após as férias

1 — O tripulante estará disponível para embarcar no 1.º dia seguinte ao termo do gozo do período de descanso em terra, sendo obrigatório ter em ordem toda a documentação exigida para embarque.

2 — O tripulante que não cumpra com o disposto no n.º 1 incorre em faltas injustificadas.

3 — É obrigação do armador informar o tripulante de qual a documentação a actualizar, se for caso disso.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

1 — Quando o tripulante esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, mantendo-se igualmente todos os outros direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, deve o tripulante apresentar-se imediatamente ao armador para retomar o serviço, cessando nessa data a suspensão da prestação de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o tripulante e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras, durante cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do tripulante ou seu cônjuge, durante dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o tripulante beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o tripulante tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo armador com menção expressa de desconto na retribuição.

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

6 — Nas situações previstas nas alíneas b) e c) do n.º 2, os tripulantes em viagem beneficiarão de dispensa de serviço quando chegarem ao porto de armamento.

7 — Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao seu local de residência e ao pagamento de todas as despesas de deslocação se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

8 — Se o falecimento ou doença grave dos familiares indicados no número anterior ocorrer quando o tripulante se encontre no navio a navegar, este mantém o seu direito ao regresso ao local de residência e ao pagamento das despesas de deslocação desde que o requeira logo que chegue ao primeiro porto.

9 — Para os efeitos dos n.ºs 7 e 8 desta cláusula, entende-se por «doença grave» aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde do armador ou pelos serviços médico-sociais.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>

2 — As faltas injustificadas poderão, por acordo entre as partes, ser descontadas nos períodos de descanso em terra, no caso de não ultrapassarem os dias de descanso a que tiver direito, sem prejuízo do correspondente subsídio de férias.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Assistência inadiável a membros do agregado familiar

O regime da assistência inadiável a membros do agregado familiar é o estabelecido na lei aplicável.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

1 — Quando o tripulante não puder apresentar-se ao serviço deverá avisar imediatamente o armador ou seu representante.

2 — Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença ou acidente, o tripulante enviará ao armador ou seu representante, no prazo máximo de três dias úteis, atestado passado pelo médico que o tenha assistido ou documento de baixa por doença passado pelos serviços médico-sociais.

3 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4 — O armador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao tripulante prova dos factos invocados para a justificação, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, devendo o tripulante apresentá-la também no prazo de 15 dias após tal notificação.

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas aos tripulantes que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2 — É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Cessaçã do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa nos termos da legislação aplicável à cessação do contrato de trabalho.

2 — Para os tripulantes do enquadramento profissional de navegação, no cálculo das indemnizações previstas na legislação aplicável à cessação do contrato de

trabalho, considera-se um valor mínimo equivalente a um mês e meio da retribuição, conforme definido no n.º 1 da cláusula 16.<sup>a</sup> deste AE, por cada ano ou fracção de antiguidade nos termos da lei.

3 — Para os tripulantes do enquadramento profissional de hotelaria, as indemnizações devidas são calculadas nos termos da legislação aplicável à cessação do contrato de trabalho.

4 — O valor da retribuição base mensal para efeitos de indemnização será o correspondente à função desempenhada no momento da rescisão.

## **CAPÍTULO VII**

### **Da segurança social e assistência clínica e medicamentosa**

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

Os tripulantes ficarão abrangidos pelo regime legal de seguro social voluntário, comprometendo-se o armador a proceder, mensalmente, à entrega do montante das contribuições a cargo de cada trabalhador, mediante prévia comunicação do escalão escolhido.

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **Assistência na doença**

1 — Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2 — As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco do armador, nos termos da legislação aplicável.

3 — Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade do armador transitará para a segurança social.

#### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

##### **Seguro por acidente de trabalho**

Nos termos da lei e sem prejuízo da cláusula seguinte, o armador compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

##### **Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento**

No caso do tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, o armador suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de armamento se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da segurança social.

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **Inspecções médicas**

O armador assegurará de sua conta inspecções médicas periódicas dos tripulantes, preferencialmente antes do embarque.

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **Regalias sociais**

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras só serão atribuídos, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Higiene e segurança**

#### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 — O armador obriga-se a instalar os tripulantes em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à segurança e prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — A defesa das garantias dos tripulantes nos campos da higiene, segurança e saúde compete aos próprios tripulantes a bordo dos navios e, particularmente, às comissões eleitas para esse efeito.

3 — Aos tripulantes serão dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportam as respectivas actividades profissionais e as medidas preventivas a tomar, as quais estarão a cargo dos responsáveis pela higiene e segurança a bordo dos navios.

4 — A formação sobre higiene e segurança dada aos tripulantes deverá ser, em princípio, dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da respectiva retribuição.

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **Locais de trabalho e equipamento individual de protecção**

1 — Todos os locais de trabalho serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2 — O equipamento individual de protecção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pelo armador.

3 — O armador respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Alojamento dos tripulantes**

1 — Os locais destinados a alojamento dos tripulantes deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2 — Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3 — O armador assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

## **CAPÍTULO IX**

### **Formação profissional**

#### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

##### **Formação e desenvolvimento**

1 — O armador assegurará as acções de formação que considere necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do tripulante, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2 — As acções de formação de iniciativa do armador serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

3 — O armador poderá celebrar contratos de formação com o fim de proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidade prática e técnicas de execução que confirmem aos formandos a habilitação necessária à sua admissão.

## **CAPÍTULO X**

### **Disposições gerais**

#### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

##### **Normas aplicáveis aos contratos de trabalho**

Os contratos de trabalho estão sujeitos às normas do regime jurídico do contrato individual de trabalho do pessoal da marinha de comércio, bem como às disposições do presente AE e demais legislação aplicável.

#### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

##### **Bem-estar a bordo**

O armador deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna do armador e à sua autorização, sem prejuízo das condições actualmente praticadas.

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

Constituem encargo do armador as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Quotização sindical**

1 — O armador obriga-se a descontar mensalmente e nas retribuições dos tripulantes sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos, nos termos da lei.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar o armador de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3 — Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4 — O armador remeterá aos sindicatos outorgantes, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos tripulantes abrangidos.

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Protecção dos bens deixados a bordo**

1 — Em caso de doença, acidente ou morte de um tripulante, o armador ou seu representante adoptará as medidas necessárias para proteger os bens deixados a bordo.

2 — O armador ou seu representante deverá enviar, logo que possível, os bens deixados a bordo para o local indicado pelo tripulante desembarcado ou seus herdeiros.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Perda de haveres**

1 — O armador, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, o armador garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de € 3000.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via como compensação por tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5 — O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se por «porto de armamento» aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a actividade em que se emprega.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

1 — Aos tripulantes aplica-se o regime legal de protecção da maternidade e paternidade.

2 — Para usufruírem deste regime os tripulantes terão de informar por escrito o armador e apresentar o comprovativo adequado à situação.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável do presente AE

As partes consideram que este AE, no que respeita aos tripulantes e armador por ele abrangidos, é globalmente mais favorável do que a convenção colectiva de trabalho anterior.

## CAPÍTULO XI

### Relação entre as partes outorgantes

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Comissão

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por três representantes sindicais e igual número de representantes do armador, os quais poderão ser assessorados, tendo como atribuição a interpretação e a integração de lacunas do presente contrato.

2 — No prazo de 90 dias após a assinatura deste contrato, cada uma das partes outorgantes do presente AE comunicará por escrito à outra os seus representantes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas pela comissão paritária, desde que tomadas por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente AE e deverão ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 15 dias após a convocação de qualquer das partes.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Fontes de direito

1 — Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;

b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;

c) Os princípios gerais de direito.

2 — Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

## ANEXO I

### Enquadramento profissional — Navegação

Níveis salariais	Funções
I	Comandante.
II	Chefe de máquinas.
III	Imediato. Segundo-oficial máquinas. Radiotécnico-chefe.
IV	Oficial chefe quarto navegação. Oficial maquinista chefe quarto. Oficial radiotécnico.
V	Praticante. Electricista. Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> classe. Contramestre. Mecânico de bordo. Carpinteiro.
VI	Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> classe. Cozinheiro.
VII	Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> classe. Marinheiro de 1. <sup>a</sup> classe. Ajudante de maquinista.
VIII	Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe.

*Nota.* — As funções estão de acordo com as emendas de 1995 à Convenção STCW de 1978.

### Enquadramento profissional — Hotelaria

Níveis salariais	Funções
A	Chefe de <i>hotel staff</i> .
B	Chefe de secção.
C	<i>Hotel staff</i> de 1. <sup>a</sup>
D	<i>Hotel staff</i> de 2. <sup>a</sup>
E	<i>Hotel staff</i> praticante.

## ANEXO II

### Tabelas salariais

(valores mensais em vigor a partir de 1 de Maio de 2007)

#### Tabela I — Navegação

Níveis	Remunerações base mensais (euros)
I .....	2 105
II .....	1 914
III:	
a) .....	1 719
b) e c) .....	1 656
IV — c) .....	1 084
V — d) .....	854



Níveis	Remunerações base mensais (euros)
VI — d) e e) .....	738
VII .....	706
VIII .....	651

- a) Corresponde à retribuição do imediato.  
b) Corresponde à retribuição do segundo-oficial de máquinas.  
c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respectivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste AE.  
d) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível v.  
e) O contramestre e o maquinista prático, quando desempenharem funções de chefe de quarto de navegação ou de chefe de quarto de máquinas, vencem pelo nível iv.

**Tabela II — Hotelaria**

Níveis	Remunerações base mensais (euros)
A .....	1 281
B .....	768
C .....	669
D .....	595
E .....	505

### ANEXO III

#### Descritivo de funções

**Comandante.** — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pelo comando de um navio. Naquela qualidade o seu detentor actua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo, para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/98:

i) Garantir que a organização dos quartos de navegação seja adequada à realização de um quarto de navegação com segurança e, estando o navio atracado ou fundeado com segurança num porto, tomar todas as medidas necessárias para garantir a efectivação de um serviço de quartos de convés e de máquinas adequado e eficaz para fins de segurança;

ii) Dirigir os oficiais de convés, chefes de quarto, na navegação em segurança, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe;

iii) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

- Planificação da viagem, navegação em quaisquer condições e determinação da posição;
- Manobra e governo do navio em quaisquer condições;
- Manuseamento e estiva da carga;
- Organização de exercícios de combate a incêndio e adopção de técnicas de prevenção, detecção e extinção de incêndios;
- Procedimentos em situação de emergência: encaixe, abalroamento, incêndio, explosão, abandono do navio e homem ao mar;

Organização de exercícios de abandono do navio e utilização dos meios de salvação;  
Aplicação dos cuidados médicos de acordo com as determinações das publicações nacionais e internacionais sobre a matéria:

- Guia médico internacional para navios;
- Secção Médica do Código Internacional de Sinais;
- Guia de primeiros socorros para uso em caso de acidentes com mercadorias perigosas;

Transmissão e recepção de mensagens por sinais luminosos *morse* e por utilização do Código Internacional de Sinais e dos Radiotelefonos, transmissão de sinais de socorro por radiotelegrafia em casos de emergência;  
Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

b) A legislação nacional e internacional, essencialmente a derivada de acordos e convenções internacionais na medida em que estes afectem as obrigações e as responsabilidades específicas do comandante, em particular os que respeitam à segurança e protecção do meio ambiente marítimo:

i) Controlo e manutenção em permanente validade dos certificados e outros documentos que deverão obrigatoriamente estar a bordo por força de convenções internacionais;

ii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional das Linhas de Carga;

iii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar;

iv) Responsabilização nos termos das convenções internacionais para a prevenção da poluição provocada pelos navios;

v) Responsabilização pelas declarações marítimas de saúde e pelo cumprimento das exigências dos regulamentos sanitários internacionais;

vi) Responsabilização nos termos da Convenção sobre o Regulamento Internacional para Evitar Abalroamentos no Mar;

vii) Responsabilização de outros instrumentos respeitantes à segurança do navio, dos passageiros, da tripulação e da carga;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

**Imediato.** — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés cujo posto vem imediatamente a seguir ao comandante, a quem competem, além das funções que tradicionalmente lhes são específicas, aquelas que o comandante nele delegar e, adicionalmente, o comando do navio em caso de incapacidade do comandante.

**Oficial chefe de quarto de navegação.** — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direcção geral do comandante, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certifi-

cação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe, bem como os princípios e guia operacional para oficiais de convés chefes de quarto em porto, adoptados por aquela Convenção;

- b) Executar e mandar executar as tarefas delegadas pelo comandante e para as quais possui os conhecimentos adequados.

*Radiotécnico-chefe.* — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pela chefia directa de um ou mais oficiais radiotécnicos e da estação de radiocomunicações. Naquela qualidade actua de modo a:

- a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adoptadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;
- b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

*Oficial radiotécnico.* — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de radiocomunicações caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas, sendo responsável pela estação de radiocomunicações no caso de ser o único radiotécnico a bordo:

- a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adoptadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;
- b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

*Chefe de máquinas.* — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao principal responsável pela secção de máquinas do navio. Naquela qualidade o seu detentor actua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/98:

i) Garantir, em consulta com o comandante, que a organização dos quartos de máquinas seja adequado à realização de um quarto em serviço;

ii) Dirigir os oficiais de máquinas, chefes de quarto em casa da máquina em condução convencional ou oficiais de serviço em casa da máquina em condução desatendida, na inspecção, funcionamento e verificação de todas as máquinas e equipamentos a seu cargo e nas tarefas de zelar para que as máquinas das quais depende a segurança do navio funcionem de modo seguro e eficaz e tenham a manutenção conveniente;

iii) Determinar previamente, e em consulta com o comandante, as necessidades da viagem prevista, tendo em consideração as exigências relativas a combustível, água, lubrificantes, produtos químicos, materiais de consumo e sobressalentes, ferramentas, apetrechos e tudo o mais que seja necessário ao normal serviço de máquinas;

iv) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

Planificação, coordenação e controlo, segundo as normas de segurança das autoridades das sociedades classificadoras, de todas as operações relativas ao funcionamento, manutenção e reparação de todos os equipamentos e instalações mecânicas, eléctricas e electrónicas respeitantes à secção de máquinas e que compreendem:

Máquinas de propulsão;  
Caldeiras;  
Máquinas auxiliares;  
Máquinas e sistemas mecânicos, hidráulicos e eléctricos de governo;  
Máquinas de convés e equipamento de cargas;  
Sistemas automáticos e automatizados (mecânicos, electrónicos, hidráulicos e pneumáticos) de controlo das instalações de máquinas;  
Instalações de combustíveis e lubrificantes;  
Instalações de água, vapor, esgotos e sanitários;  
Instalações de distribuição de força motriz, iluminação e aquecimento;

Prevenção, detecção e extinção de incêndios;  
Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;  
Prestação de primeiros socorros relativos aos tipos de lesões que se possam verificar nos compartimentos onde existem máquinas e utilização do equipamento de primeiros socorros;  
Utilização dos meios de salvação;  
Recepção do que na alínea iii) se refere;

b) A legislação nacional e internacional aplicável;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência;

d) A necessidade de promover a formação para aquisição complementar dos conhecimentos teóricos e da experiência prática exigíveis ao desenvolvimento profissional dos tripulantes envolvidos;

e) Que a delegação, implícita nas alíneas anteriores, para a execução das tarefas nelas referidas deverá, basicamente, considerar:

O tipo de navio;  
O tipo e estado das máquinas;

As formas especiais de condução determinadas por certos factores, tais como condições meteorológicas, gelo, águas contaminadas, águas pouco profundas, situações de emergência, limitação de avarias ou combate à poluição;

As qualificações e experiência do pessoal afecto; A segurança da vida humana no navio, da carga e do porto e protecção do meio ambiente;

O cumprimento dos regulamentos internacionais, nacionais e locais;

A manutenção das operações normais do navio.

*Segundo-oficial de máquinas.* — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas, cujo posto vem imediatamente a seguir ao de chefe de máquinas, a quem compete a coordenação e planificação das acções da secção que o chefe nele delegue e, adicionalmente, a chefia da secção em caso de incapacidade do chefe de máquinas.

*Oficial maquinista chefe de quarto.* — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

- a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direcção do chefe de máquinas, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra III/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995, e a recomendação sobre os princípios e guia operacional para oficiais de máquinas, chefes de quarto de máquinas em porto adoptados por aquela Convenção;
- b) Executar e fazer executar as tarefas delegadas pelo chefe de máquinas e para as quais possui os conhecimentos adequados.

*Praticante.* — É a actividade desempenhada por um praticante a oficial que exerce a bordo funções que se destinam a complementar, com a prática, a sua formação escolar e que exerce sob a orientação de um oficial de categoria superior.

*Electricista.* — É a função caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

- a) Tarefas de manutenção e reparação:

Das máquinas eléctricas;

Da rede de energia eléctrica (produção, distribuição e utilização);

Do sistema eléctrico de emergência (gerador ou baterias) e rede de distribuição e utilização;

- b) Controlo, de acordo com o modelo de organização adoptado, dos materiais de consumo, sobressalentes e ferramentas respeitantes à sua área de competência.

*Maquinista práctico.* — É a função caracterizada como adiante se indica:

- a) Quando exerça funções de chefia do serviço de máquinas, nos termos da legislação aplicável,

actua como referido para a função de chefe de máquinas, com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação que se encontra habilitado a chefiar;

- b) Quando exerça funções atribuídas aos oficiais de máquinas, nos termos da legislação aplicável, actua como referido para a função de oficial de máquinas;
- c) Quando, na qualidade de elemento da mestrança do serviço de máquinas, exerça as funções de chefe de quarto nos termos da legislação aplicável, compete-lhe a execução das tarefas indicadas na alínea b), com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação para que se encontra habilitado.

*Contramestre.* — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação caracterizada por, em coordenação da marinhagem de convés:

- a) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;
- b) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;
- c) Operar com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;
- d) Conservar e movimentar os sobressalentes e artigos de consumo existentes nos paióis à sua guarda de acordo com o esquema de funcionamento dos mesmos;
- e) Recepcionar e conferir os materiais;
- f) Executar limpezas e trabalhos de manutenção e reparação inerentes ao serviço de convés;
- g) Executar as tarefas inerentes ao abastecimento e controlo do consumo de água doce para os serviços gerais e lastro;
- h) E, quando integrado no serviço de quartos do convés, na qualidade de marítimo da mestrança habilitado para este serviço (nos termos da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995), desempenhar as tarefas inerentes e como determinado pelo chefe de quarto.

*Mecânico de bordo.* — É a função atribuída nos termos da legislação aplicável e caracterizada pela execução de tarefas de reparação e manutenção para as quais são exigíveis conhecimentos de:

Serralharia mecânica para desmontar e reparar os diversos tipos de máquinas, quer propulsoras quer auxiliares;

Serralharia civil para reparar ou montar estruturas metálicas ligeiras ou outras obras afins às instalações de máquinas;

Operação com o torno mecânico;

Soldadura;

Serralheiro ou canalizador de tubos para desmontar, reparar e montar tubagens;

Manobra com diferenciais ou gruas afins às reparações.

*Carpinteiro.* — É a função executada por profissionais com formação do ofício de carpinteiro, caracterizada pela execução de tarefas da sua competência adequadas às realidades de bordo.

*Cozinheiro.* — É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de cozinheiro, tradicionalmente designado por chefe de cozinha, caracterizada por:

- a) Preparar e cozinhar os alimentos para as refeições e emprarar;
- b) Cooperar com o despenseiro na elaboração das ementas e no aviamento dos paíóis de géneros e condimentos necessários;
- c) Assegurar a manutenção da limpeza da cozinha, equipamento, materiais, louças e demais utensílios em uso.

*Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe.* — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- a) Como auxiliar do oficial de convés chefe de quarto, desempenhar as tarefas inerentes;
- b) Executar as tarefas de manutenção inerentes ao convés para as quais tem os conhecimentos adequados;
- c) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;
- d) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;
- e) Operar, quando necessário, com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;
- f) Executar trabalhos de marinharia e arte de marinho e as demais tarefas inerentes ao serviço de convés.

*Ajudante de maquinista.* — É a função atribuível aos profissionais de categoria com idêntica designação, caracterizada como se indica:

- a) Como auxiliar do chefe de quarto e, sob a sua direcção geral, participar na condução segura e eficiente da instalação propulsora e do equipamento auxiliar e efectuar as tarefas de rotina do quarto próprias das suas funções;
- b) Colaborar nas limpezas e nas acções de manutenção e reparação inerentes ao serviço de máquinas adequadas aos seus conhecimentos e experiência que lhe sejam determinadas pelos seus superiores hierárquicos.

*Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe.* — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- a) Executar as tarefas indicadas para a função de marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe nas alíneas b), c), d), e) e f) subordinadas ao nível da sua competência técnica;

- b) Efectuar tarefas da rotina de quartos adequadas à sua condição de «marinheiro qualificado», tal como definido pela Convenção n.º 74 da OIT, aprovada, para ratificação, pelo Decreto-Lei n.º 38 365, de 6 de Agosto de 1951;
- c) E, nos casos em que a lotação do navio o exija, actuar como auxiliar do contramestre na gestão dos paíóis.

«*Hotel staff*» (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e praticante). — É o trabalhador que assegura de forma polivalente um conjunto de funções de apoio e assistência aos passageiros e automóveis durante o embarque, viagem e desembarque. Estas funções podem ser desenvolvidas, de acordo com a sua formação, aptidões e conhecimentos, nas áreas comerciais, restauração, bares, produção de F&B e assistência à cozinha, copa e messe dos tripulantes. Pode ainda assegurar a limpeza das áreas de passageiros e assumir funções de segurança a bordo.

*Nota.* — A permanência de um trabalhador na categoria profissional de praticante decorrerá pelo período máximo de 12 meses, findos os quais passará automaticamente para a categoria profissional de *hotel staff* de 2.<sup>a</sup> As promoções às categorias superiores serão feitas por decisão do armador.

*Chefe de secção de «hotel staff».* — É o trabalhador que organiza, coordena e controla um grupo de profissionais que constituem uma das secções de actividade a bordo.

*Chefe de «hotel staff».* — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige toda a actividade hoteleira a bordo, bem como as áreas comerciais e de apoio aos passageiros.

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 47 trabalhadores.

Funchal, 23 de Abril de 2007.

Pela Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup>:

*Luís Miguel da Silva Sousa*, administrador.  
*Duarte Nuno Ferreira Rodrigues*, procurador.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SMMCM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.  
*João de Deus Gomes Pires*, mandatário.  
*José Manuel de Morais Teixeira*, mandatário.  
*Tiago dos Santos Gouveia Cardoso*, mandatário.

Depositado em 30 de Maio de 2007, a fl. 166 do livro n.º 10, com o n.º 98/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **União dos Sind. do Norte Alentejano — Alteração**

Alteração de estatutos aprovada no VI Congresso de 16 de Fevereiro de 2007.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, âmbito e sede**

##### **Artigo 1.º**

A União dos Sindicatos do Norte Alentejano é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade no distrito de Portalegre.

##### **Artigo 2.º**

A União tem a sua sede em Portalegre.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Princípios fundamentais e objectivos**

##### **Artigo 3.º**

A União orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

#### Artigo 4.º

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela União, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas e religiosas.

#### Artigo 5.º

A União defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

#### Artigo 6.º

1 — A democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna da União, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores.

2 — A democracia sindical em que a União assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar activamente na actividade sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

#### Artigo 7.º

A União desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

#### Artigo 8.º

A União reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e a solidariedade de interesses existentes entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

#### Artigo 9.º

A União faz parte da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical ao nível do distrito de Portalegre.

#### Artigo 10.º

A União tem por objectivo, em especial:

- a) Dirigir e coordenar a actividade sindical ao nível do distrito de Portalegre;
- b) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos, dos associados e dos trabalhadores;
- c) Promover, organizar e apoiar as acções conducentes à satisfação das reivindicações dos associados e dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;

- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática de classe, sindical e política;
- e) Lutar pela emancipação dos trabalhadores e a construção da sociedade sem classes;
- f) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença, perante as ameaças a essas liberdades ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores;
- g) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do controlo de gestão a nível do distrito;
- h) Incentivar uma política distrital de valorização dos recursos humanos e contribuir para o acréscimo da qualificação profissional dos trabalhadores;
- i) Desenvolver acções visando o desenvolvimento regional e a melhoria das condições de vida das populações.

### CAPÍTULO III

#### Associados

#### Artigo 11.º

Têm direito a filiar-se na União dos Sindicatos do Norte Alentejano os sindicatos que exerçam a sua actividade no distrito de Portalegre.

#### Artigo 12.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção regional, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do Sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade no distrito;
- d) Acta da eleição dos corpos gerentes em exercício;
- e) Último relatório e contas aprovado.

2 — O processo referido no número anterior será dispensado, com excepção do disposto na alínea e), no caso de o Sindicato ser filiado na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas regionais e locais.

#### Artigo 13.º

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção regional, cuja decisão deverá ser ratificada, sempre, pelo plenário, na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pela direcção regional, o sindicato interessado poderá fazer-se representar no plenário para ratificação dessa decisão, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

#### Artigo 14.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os órgãos dirigentes da União, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades da União, nomeadamente nas reuniões do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela União em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informados regularmente da actividade desenvolvida pela União;
- f) Deliberar sobre o orçamento, bem como sobre o relatório e contas, a apresentar anualmente pelo conselho distrital;
- g) Formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da União, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- h) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e gestão democrática das associações sindicais;
- i) Exercer o direito de tendência, na forma em que vier a ser definido pelo plenário.

#### Artigo 15.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da União e manter-se delas informado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções da União na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais da solidariedade internacionalista;
- f) Fortalecer a acção sindical na área da sua actividade e a respectiva organização sindical, criando condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- h) Pagar mensalmente a quotização fixada nos presentes estatutos;
- i) Comunicar à direcção regional, com a antecedência suficiente para que esta possa dar o seu parecer, as propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de 15 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições

para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;

- j) Enviar anualmente ao conselho distrital, no prazo de 15 dias após a sua aprovação pelo órgão competente, o relatório e contas, bem como o orçamento e plano de actividades.

#### Artigo 16.º

1 — Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam por forma idêntica à sua adesão;
- b) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados.

2 — Os associados que se retirarem ao abrigo da alínea a) do número anterior ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização, calculada com base na média dos últimos três meses.

#### Artigo 17.º

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

### CAPÍTULO IV

#### Órgãos da União dos Sindicatos do Norte Alentejano

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 18.º

Os órgãos da União são:

- a) O congresso;
- b) O plenário;
- c) A direcção regional;
- d) A comissão executiva da direcção regional;
- e) O conselho fiscalizador.

#### Artigo 19.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito exclusivamente ao reembolso pela União das importâncias correspondentes.

##### SECÇÃO II

##### Congresso

#### Artigo 20.º

##### Natureza

O congresso é o órgão deliberativo máximo da União dos Sindicatos do Norte Alentejano.

## Artigo 21.º

### Composição

1 — O congresso é composto pelos sindicatos filiados na União dos Sindicatos do Norte Alentejano.

2 — Participam igualmente no congresso as uniões locais e os secretariados coordenadores de zona, com direito a voto, sendo a sua representação definida no regulamento do congresso e ratificada pelo respectivo plenário da União.

3 — Cabe ao plenário da União deliberar sobre a participação, ou não, no congresso dos sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, definir a forma dessa participação.

## Artigo 22.º

1 — A representação de cada sindicato é proporcional ao número de trabalhadores nele sindicalizados, no âmbito da União.

2 — A proporcionalidade referida ao número anterior e, consequentemente ao número de delegados por sindicato bem como da sua eleição, serão definidos no regulamento do congresso.

3 — O regulamento do congresso definirá igualmente a forma de representação das uniões locais e secretariados da zona.

## Artigo 23.º

### Participação da direcção regional

Os membros da direcção regional participam no congresso como delegados de pleno direito.

## Artigo 24.º

### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo deliberação expressa em contrário.

2 — A votação é por braço levantado, com exibição do respectivo cartão de voto, salvo no caso de eleição do conselho distrital, que é por voto directo e secreto.

3 — A cada delegado ao congresso caberá um voto.

## Artigo 25.º

### Competência

Compete ao congresso:

- Aprovar, quadrienalmente, o relatório de actividades desenvolvidas pela União dos Sindicatos do Norte Alentejano;
- Definir as orientações para a actividade sindical no distrito, de harmonia com a orientação geral da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- Alterar os estatutos, bem como o regulamento eleitoral;
- Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção regional ou por quaisquer outros órgãos da União dos Sindicatos do Norte Alentejano;
- Eleger e destituir a direcção regional da União dos Sindicatos do Norte Alentejano.

## Artigo 26.º

### Reuniões

1 — O congresso reúne quadrienalmente em sessão ordinária para exercer as atribuições previstas no artigo anterior.

2 — O congresso reúne em sessão extraordinária:

- Por deliberação do plenário;
- Quando a direcção regional o entender necessário;
- A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, um quinto dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

## Artigo 27.º

### Data e ordem de trabalhos

1 — A data do congresso bem como a ordem de trabalhos são determinadas pela direcção regional e ratificadas pelo plenário.

2 — No caso da reunião do congresso ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo anterior, a ordem de trabalhos deverá incluir, pelo menos, os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

## Artigo 28.º

### Convocação

A convocação do congresso incumbe à direcção regional e deverá ser enviada aos sindicatos, às uniões locais e a outras formas intermédias de organização descentralizada da USNA/CGTP-IN e publicada em, pelo menos, dois jornais editados no distrito, com a antecedência mínima de 45 dias.

## Artigo 29.º

### Regulamento

1 — O congresso reger-se-á pelo regulamento que vier a ser aprovado pelo plenário que ratificar a data da sua realização.

2 — O processo relativo à apresentação de documentos a submeter à apreciação do congresso, sua discussão, envio de propostas e respectivos prazos deverá constar de regulamento próprio, elaborado pelo conselho distrital, que assegurará a possibilidade de todos os trabalhadores participarem activamente no congresso e garantirá a qualquer associação sindical o direito de apresentar propostas.

## Artigo 30.º

### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída pela comissão executiva da direcção regional e presidida por um dos seus membros, a escolher de entre si.

2 — Poderão ainda fazer parte da mesa do congresso outros membros da direcção regional e ou delegados eleitos pelo congresso, sob proposta da direcção regional.



## Artigo 31.º

### Candidatura

1 — Podem apresentar listas de candidatura à direcção regional da União dos Sindicatos do Norte Alentejano:

- a) A direcção regional;
- b) Um décimo dos delegados inscritos no congresso, não podendo os candidatos ser simultaneamente subscritores das listas.

2 — As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes das associações sindicais (sindicatos, uniões locais e união distrital), delegados sindicais e ou delegados ao congresso, sendo eleita aquela que tiver obtido a maioria simples dos votos validamente expressos em votação directa e secreta.

3 — Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatura.

4 — O processo eleitoral é estabelecido no regulamento a aprovar pelo congresso.

## SECÇÃO III

### Plenário

## Artigo 32.º

1 — O plenário é constituído pelos sindicatos na União.

2 — Poderão participar no plenário os sindicatos não filiados, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

## Artigo 33.º

1 — A representação de cada sindicato caberá aos corpos gerentes ou, no caso da sede do sindicato não ser na área de actividade da União, aos membros eleitos das secções, delegações, secretariados ou outras formas de organização descentralizada ou, ainda, a delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União, desde que mandatados pelos corpos gerentes do sindicato, quando não exista forma de organização descentralizada.

2 — No caso de o sindicato filiado não possuir na área de actividade da União nenhuma forma de organização descentralizada, deverá promover, de entre os delegados sindicais existentes a exercer actividade na área da União, a eleição de delegados regionais, a quem incumbirá a representação do sindicato junto da União.

## Artigo 34.º

1 — Participam no plenário, embora sem direito a voto, as uniões locais.

2 — A representação de cada união local caberá ao respectivo secretariado.

## Artigo 35.º

Compete, em especial, ao plenário:

- a) Pronunciar-se, nas reuniões do congresso, sobre todas as questões que se coloquem ao movimento sindical e que o conselho distrital entenda dever submeter à sua apreciação;
- b) Acompanhar a aplicação prática das deliberações do congresso e a aplicação, no distrito, das decisões tomadas pelos órgãos próprios da CGTP-IN;
- c) Definir o número máximo de delegados ao plenário, por sindicato;
- d) Eleger na sua primeira reunião, após o congresso que eleger os órgãos da União, a mesa do plenário e o conselho fiscalizador;
- e) Deliberar sobre a participação, ou não, no plenário, dos sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, definir a forma dessa participação;
- f) Ratificar os pedidos de filiação;
- g) Deliberar sobre a readmissão dos associados que tenham sido expulsos;
- h) Decidir sobre os recursos interpostos das decisões da direcção regional e que não tenham podido ser resolvidos satisfatoriamente pelo conselho fiscalizador;
- i) Fixar a data e a ordem de trabalhos do congresso;
- j) Aprovar o regulamento do congresso;
- l) Deliberar sobre a participação ou não, no congresso, dos sindicatos não filiados;
- m) Apreciar a actuação da direcção regional, da comissão executiva da direcção regional, do conselho fiscalizador ou dos seus membros;
- n) Aprovar ou rejeitar, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento do ano seguinte;
- o) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos, bem como fiscalizar a gestão e as contas;
- p) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

## Artigo 36.º

1 — O plenário reúne em sessão ordinária até 31 de Março e 31 de Dezembro de cada ano para exercer as atribuições previstas na alínea n) do artigo 35.º

2 — O plenário reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que a direcção regional o entender necessário;
- c) Por solicitação do conselho fiscalizador;
- d) A requerimento de associados representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam actividade na área da união.

## Artigo 37.º

1 — A convocação do plenário é feita pela comissão executiva da direcção regional, por meio de carta registada a enviar a cada sindicato, ou por outro meio que permita comprovar a recepção da convocatória, e com a antecedência mínima de oito dias, salvo disposição em contrário.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de três dias e através do meio de comunicação considerado mais eficaz.

3 — No caso de a reunião do plenário ser convocada nos termos da alínea *d*) do artigo 36.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

#### Artigo 38.º

A mesa do plenário é constituída por cinco membros (três efectivos e dois suplentes) da direcção regional eleitos na primeira reunião do plenário que tiver lugar depois do congresso que eleger os órgãos dirigentes.

#### Artigo 39.º

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.

2 — A votação será por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus delegados.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a actividade na área da União, correspondendo a cada 500 trabalhadores um voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a 250 arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso.

4 — Não é permitido o voto por correspondência ou por procuração.

#### Artigo 40.º

De cada reunião plenária lavrar-se-á acta assinada pela mesa, a qual será enviada a todos os associados.

### SECÇÃO IV

#### Direcção regional

#### Artigo 41.º

A direcção regional é constituída por 23 membros efectivos eleitos quadrienalmente pelo congresso, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 42.º

Compete à direcção regional a direcção e coordenação da actividade da União, de acordo com a orientação definida pelo congresso e com as deliberações do plenário.

#### Artigo 43.º

1 — A direcção regional na sua primeira reunião deverá:

- a) Eleger, de entre si, a comissão executiva da direcção regional, fixando o número dos seus membros;
- b) Definir as funções dos restantes membros;
- c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção regional deverá eleger de entre os membros da comissão executiva, e por proposta desta, o coordenador da União.

3 — A direcção regional poderá delegar poderes na comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 44.º

1 — A direcção regional reúne, no mínimo, de três em três meses.

2 — A direcção regional reúne, extraordinariamente:

- a) Por deliberação da direcção regional;
- b) Sempre que a comissão executiva da direcção regional o entender necessário;
- c) A requerimento de um terço dos seus membros.

#### Artigo 45.º

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria dos votos dos seus membros.

2 — A direcção regional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — As reuniões da direcção regional são dirigidas pela comissão executiva, que escolherá de entre si quem presidirá.

#### Artigo 46.º

1 — A convocação da direcção regional incumbe à comissão executiva que a ela preside e deverá ser enviada a todos os membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, a convocação da direcção regional pode ser feita através do meio de comunicação que se considere mais eficaz e no prazo possível que a urgência exigir.

### SECÇÃO V

#### Comissão executiva da direcção regional

#### Artigo 47.º

A comissão executiva da direcção regional é constituída por membros eleitos da direcção regional, de entre si.

#### Artigo 48.º

Compete à comissão executiva da direcção regional:

- a) Promover a aplicação das deliberações da direcção regional e acompanhar a sua execução;
- b) Propor à direcção regional a criação de comissões específicas, bem como a convocação de encontros, seminários e conferências no sentido de serem discutidas as grandes questões que se forem colocando na actividade do movimento sindical unitário;
- c) Assegurar o regular funcionamento e gestão corrente da União dos Sindicatos do Norte Alentejano;

- d) Presidir e dinamizar as comissões específicas;
- e) Designar de entre os seus membros dois elementos e mandatá-los com os poderes necessários a representar e obrigar a União em actos protocolares.

#### Artigo 49.º

A comissão executiva da direcção regional, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Definir as funções de cada um dos seus membros;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

#### Artigo 50.º

1 — A comissão executiva da direcção regional reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A comissão executiva do conselho distrital poderá ainda reunir a pedido de um terço dos seus membros.

3 — A comissão executiva da direcção regional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

### SECÇÃO VI

#### Conselho fiscalizador

#### Artigo 51.º

##### Composição eleição e representação

1 — O conselho fiscalizador é constituído por cinco membros efectivos, eleitos pelo plenário.

2 — Só os sindicatos filiados, no pleno gozo dos seus direitos, podem apresentar candidaturas para o conselho fiscalizador.

3 — A eleição dos membros do conselho fiscalizador far-se-á por lista subscrita por, pelo menos, cinco sindicatos filiados, sendo eleita a que obtiver a maioria simples dos votos expressos.

4 — A eleição do conselho fiscalizador terá lugar na primeira reunião do plenário que ocorrer após a realização do congresso.

5 — Só podem ser eleitos para o conselho fiscalizador dirigentes de sindicatos filiados na União que não pertençam à direcção regional.

#### Artigo 52.º

##### Competências

Compete, em especial, ao conselho fiscalizador:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Acompanhar a aplicação prática das deliberações do plenário e do conselho distrital;

- c) Pronunciar-se sobre quaisquer questões da vida interna da União que a direcção regional ou qualquer sindicato filiado entenda submeter à sua apreciação;
- d) Acompanhar o regular funcionamento e fiscalizar as contas da União;
- e) Pronunciar-se, até 15 de Março de cada ano, sobre as contas relativas ao exercício do ano anterior e sobre actividade desenvolvida pela União e até 15 de Dezembro de cada ano sobre o orçamento e plano de actividades para o ano seguinte;
- f) Apreciar as reclamações e protestos sobre a actividade da direcção regional, da comissão executiva e de qualquer dos seus membros que lhe sejam feitas por qualquer filiado.

### SECÇÃO VII

#### Organizações específicas

#### Artigo 53.º

No âmbito da USNA funcionarão como organizações específicas dotadas de autonomia financeira e sindical as seguintes:

- a) Conselho distrital de jovens — Interjovem/USNA;
- b) Conselho distrital da mulher trabalhadora;
- c) Conselho distrital de reformados — Inter-Reformados/USNA.

#### Artigo 54.º

1 — O conselho distrital de jovens — Interjovem/NA é a organização de juventude da USNA, criada no âmbito da União.

2 — O conselho distrital de jovens — Interjovem/NA será dotado de estrutura e órgãos próprios, definidos em regulamento a aprovar pelo plenário, que deverá igualmente deliberar sobre os meios financeiros atribuir.

3 — O conselho distrital de jovens — Interjovem/NA tem por objectivo organizar, no âmbito da estrutura do movimento sindical unitário, os jovens trabalhadores e candidatos à entrada no mercado do trabalho para a defesa dos seus interesses individuais e colectivos, promover e apoiar acções destinadas à satisfação das suas reivindicações e representar os jovens trabalhadores do movimento sindical unitário.

4 — O conselho distrital de jovens — Interjovem/NA orientará a sua acção pelos princípios e objectivos da União dos Sindicatos do Norte Alentejano, tendo em conta as deliberações tomadas pelos órgãos competentes da União.

#### Artigo 55.º

##### Conselho distrital das mulheres

1 — O conselho distrital de mulheres é a organização das mulheres trabalhadoras no âmbito da União e compete-lhe a organização das mulheres sindicalizadas no MSU.

2 — O conselho distrital de mulheres disporá de regulamento próprio a ser ratificado pelo plenário.

#### Artigo 56.º

##### **Conselho distrital de reformados Inter-Reformados/NA**

1 — O conselho distrital de reformados é a organização que no âmbito da União tem por objectivo organizar os trabalhadores que deixam a vida activa e é constituído pelas comissões sindicais de reformados.

2 — A estrutura, os órgãos e o funcionamento do conselho distrital de reformados serão definidos em regulamento próprio, a ser ratificado pelo plenário da União.

### **CAPÍTULO V**

#### **Fundos**

#### Artigo 57.º

Constituem fundos da União:

- a) As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional,
- b) As quotizações;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

#### Artigo 58.º

As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional serão as que forem aprovadas no respectivo plenário, devendo, para o efeito, a União enviar, até 15 de Novembro de cada ano, uma proposta discriminada das suas despesas e receitas para o ano seguinte, donde conste o montante previsto da comparticipação da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

#### Artigo 59.º

1 — Cada sindicato filiado na União dos Sindicatos ficará obrigado ao pagamento de uma quotização que é de 2% da receita mensal no distrito proveniente de quotização.

2 — A quotização deverá ser enviado ao conselho distrital até ao dia 20 do mês seguinte àquela que respeitar.

#### Artigo 60.º

1 — A direcção regional deverá submeter à aprovação do plenário, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas referentes ao ano anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte.

2 — O relatório e contas e, bem assim, o orçamento, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador, deverão ser enviados aos associados até 15 dias antes da realização do plenário que os apreciará.

3 — Durante o prazo referido no número anterior serão facultados aos associados os livros e documentos de contabilidade da União.

4 — Os sindicatos não filiados não participam nas deliberações sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Regime disciplinar**

#### Artigo 61.º

Podem ser aplicados aos associados as sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

#### Artigo 62.º

Incorrem na sanção de repreensão aos associados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

#### Artigo 63.º

Incorrem nas sanções de suspensão até 12 meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente de acordo com os presentes estatutos;
- c) Praticarem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 64.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada toda a possibilidade de defesa.

#### Artigo 65.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção regional, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão da direcção regional cabe recurso para o conselho fiscalizador.

3 — Da decisão do conselho fiscalizador cabe, ainda, recurso para o plenário, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Alteração dos estatutos**

#### Artigo 66.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso.

## CAPÍTULO VIII

### Símbolo e bandeira

#### Artigo 67.º

O símbolo e a bandeira da União são os usados pela Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses Intersindical Nacional, acrescentando-se-lhes as palavras «Norte Alentejano».

Registados em 31 de Maio de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 72, a fl. 104 do livro n.º 2.

### **SINTICAVS — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 28 de Abril de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2002.

## PARTE I

### Natureza e objecto

## CAPÍTULO I

### Natureza

#### Artigo 1.º

##### Natureza e âmbito

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares (SINTICAVS) é a associação sindical nacional, vertical e autónoma independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e quaisquer outras organizações políticas, que representa todos os trabalhadores do território nacional, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional que a ele adiram livremente e exerçam ou tenham exercido actividade em qualquer das indústrias de cerâmica de barro branco, cerâmica de barro vermelho, olaria, cerâmica artística e decorativa, grés de construção, decorativo e fino *clinker*, produtos de cimento, leca, fibrocimento, betão pronto, abrasivos, cales hidráulicas, gessos, serigrafia, manequins de gesso, imagens e estatuetas, tintas em pó, vidro e seus derivados, construção civil e obras públicas.

#### Artigo 2.º

##### Sede

1 — O Sindicato tem a sua sede em Aveiro.

2 — O Sindicato pode criar, sempre que considerar necessárias, delegações, secções ou outras formas de organização dentro do seu âmbito.

## CAPÍTULO II

### Objecto

#### Artigo 3.º

##### Princípios fundamentais

1 — O Sindicato rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores e orienta a sua acção no sentido de estabelecer estruturas que garantam a democracia sindical forte e independente.

2 — O direito de tendência será consagrado através de representação proporcional nos principais órgãos deliberativos, evitando a divisão dos trabalhadores por tendências antagónicas.

3 — A liberdade de opinião e expressão não podem justificar nem tolerar a constituição de organismos que, agindo no Sindicato como facção, tenham por fim influenciar, falsear ou coarctar o exercício do jogo normal da democracia sindical.

4 — O Sindicato é filiado:

4.1:

- a) Na UGT — União Geral de Trabalhadores, adoptando como própria a declaração de princípios desta e reconhecendo nela a organização sindical coordenadora de todos os sindicatos e trabalhadores que defendem, lutam e se reclamam do sindicalismo democrático;
- b) Na FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

4.2 — O Sindicato é livre de se filiar em qualquer associação que vise os mesmos fins ou princípios, quer nacional quer internacional, podendo também desvincular-se dessas associações a todo o tempo.

5 — O Sindicato reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

#### Artigo 4.º

##### Fins

O Sindicato tem por fins:

- 1) Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses morais e materiais, económicos, culturais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:
  - a) Intervindo em todos os problemas que afectam os trabalhadores no âmbito deste Sindicato, defendendo sempre a liberdade e os direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;
  - b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização de classes, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;

- c) Promovendo a formação político-sindical dos seus associados, contribuindo assim para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;
- d) Exigindo dos poderes políticos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores;

- 2) Lutar com todas as organizações sindicais e democráticas, nacionais e estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e de solidariedade.

#### Artigo 5.º

##### Competência

1 — O Sindicato tem competência para:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Participar na elaboração de legislação do trabalho;
- c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- d) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais, nomeadamente através dos órgãos institucionais e outros onde haja representação sindical;
- e) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções colectivas de trabalho e pelo respeito de toda a legislação sócio-laboral;
- f) Intervir na defesa dos seus associados e assisti-los em processos judiciais, administrativos e disciplinares;
- g) Prestar toda a assistência jurídico-sindical de que os seus associados necessitem;
- h) Decretar greve e pôr-lhe termo;
- i) Aderir a organizações sindicais, nacionais e estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;
- j) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, por sua iniciativa ou a consulta de outras organizações ou organismos oficiais;
- k) Zelar pelo cumprimento das normas de higiene, prevenção e segurança no trabalho e pelo seu aperfeiçoamento e assistir aos trabalhadores acidentados, doentes e deficientes na efectivação dos seus direitos;
- l) Assegurar, por todos os meios ao seu alcance, que sejam respeitados os direitos dos reformados, desempregados, pensionistas, dos jovens e das mulheres trabalhadoras e promover a melhoria da respectiva legislação;
- m) Prestar serviços de ordem económica ou social aos seus associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- n) Incentivar e apoiar a formação escolar e fomentar a valorização profissional e cultural dos seus associados;
- o) Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais.

2 — O Sindicato tem personalidade jurídica e é dotado da capacidade judicial.

## PARTE II

### Da inscrição, direitos e deveres dos sócios

#### CAPÍTULO I

##### Dos sócios

#### Artigo 6.º

##### Inscrição

1 — Podem ser sócios do Sindicato todos os trabalhadores que exerçam ou tenham exercido a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — O pedido de inscrição será feito directamente ao Sindicato ou através de um delegado sindical da empresa onde exerça a sua actividade, mediante preenchimento de uma proposta tipo dirigida ao secretariado nacional.

3 — São considerados inscritos todos os candidatos que, após o decurso do prazo de três meses contados da data da apresentação da candidatura, não hajam sido notificados de qualquer impedimento.

4 — O pedido de inscrição implica a aceitação expressa dos estatutos e do regulamento do Sindicato.

5 — A inscrição pode ser recusada por motivos devidamente fundamentados.

6 — Da eventual recusa da inscrição cabe recurso para o conselho geral.

7 — O recurso, devidamente fundamentado, deverá ser apresentado pelo candidato no prazo de 15 dias após o conhecimento da decisão.

8 — A decisão do conselho geral será tomada na primeira reunião que se realize após a apresentação do recurso.

9 — Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

10 — Não poderão em caso algum ser admitidos como sócios quaisquer trabalhadores que, simultaneamente, no seu local de trabalho ou noutro, sejam membros de corpos gerentes, sócios ou titulares em nome individual de qualquer empresa comercial ou industrial, salvo quando se trate de empresas de pequena dimensão, a apreciar caso por caso pelo secretariado.

#### Artigo 7.º

##### Aquisição e perda de qualidade de sócio

A qualidade de sócio adquire-se pela aceitação da proposta do candidato, com a aquisição de cartão sindical, com a inscrição e pagamento da cota do mês.

## Artigo 8.º

### Perda da qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio todo o que:

- a) Se integre noutra entidade;
- b) Tenha requerido, em termos legais, a sua demissão;
- c) Seja expulso do Sindicato nos termos do regulamento de disciplina;
- d) Seja confirmada pelo conselho geral a impugnação da sua admissão pelo secretariado nacional;
- e) Deixe, injustificadamente, de pagar as suas cotas por período superior a três meses e não regularize essa situação ou não justifique satisfatoriamente, perante o secretariado nacional, a falta de pagamento no prazo de 30 dias, a qual só se efectivará após deliberação do secretariado nesse sentido.

2 — A perda de qualidade de sócio não dá ao associado direito a receber do Sindicato qualquer verba por esse motivo nem o dispensa do pagamento das cotizações vencidas.

## Artigo 9.º

### Readmissão

1 — Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios nas mesmas condições previstas no n.º 2 do artigo 6.º

2 — A perda de qualidade de sócio, nos termos do disposto nas alíneas b) e e) do n.º 1 do artigo 8.º, implica, salvo decisão em contrário pelo secretariado, o pagamento de todas as cotas em atraso até ao máximo de um ano.

3 — O pedido de readmissão de sócios que tenham sido punidos com a pena de expulsão terá de ser apreciado e votado pelo conselho geral na primeira reunião que se realizar após a sua apresentação, mediante parecer do conselho de disciplina.

## Artigo 10.º

### Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- 1) Participar em toda a actividade do Sindicato, de acordo com os presentes estatutos;
- 2) Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo;
- 3) Participar na eleição para os órgãos do Sindicato, desde que estejam inscritos nos cadernos eleitorais. Para fins de candidatura aos órgãos do Sindicato, todo o sócio terá de estar filiado com o tempo mínimo de seis meses;
- 4) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou que nele estejam filiados, nos termos dos respectivos estatutos e regulamento interno do Sindicato;
- 5) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional, de acordo com o regulamento interno do Sindicato;

- 6) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
- 7) Beneficiar de todas as actividades do Sindicato no campo sindical, profissional, social, cultural e desportivo;
- 8) Recorrer para o conselho geral de decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem os presentes estatutos;
- 9) Beneficiar do fundo social e de greve, nos termos determinados pelo conselho geral;
- 10) Requerer, nos termos legais, a sua demissão de sócio do Sindicato;
- 11) Reclamar da actuação do delegado sindical;
- 12) Ficar isento de pagamento de cota, embora não perca a qualidade de associado, o trabalhador que se encontre:
  - a) Em cumprimento de serviço militar;
  - b) Em situação de doença, se esta tiver duração superior a um mês;
  - c) Quando na situação de desempregado ou reformado e não integre os seus órgãos;

13) Serão considerados sócios honorários os membros dos órgãos estatutários que integraram ou venham a integrar tais órgãos por um período mínimo de 12 anos e tenham prestado serviços relevantes em prol dos trabalhadores.

a) Os sócios honorários beneficiam de todas as actividades e serviços do Sindicato.

## Artigo 11.º

### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- 1) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- 2) Manter-se informado das actividades do Sindicato e desempenhar os lugares para que forem eleitos, quando os tenham aceite;
- 3) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos órgãos do Sindicato, quando tomadas nos termos destes estatutos;
- 4) Fortalecer a organização do Sindicato nos locais de trabalho;
- 5) Ter uma actividade militante no local de trabalho em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;
- 6) Colaborar nas tarefas preparatórias das eleições e divulgá-las;
- 7) Pagar mensalmente a cota de 1 % sobre o total das retribuições ilíquidas auferidas ou aquela que vier a ser estabelecida pelo congresso;
- 8) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 15 dias, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença, reforma, serviço militar ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que, eventualmente, possam vir a verificar-se.

## CAPÍTULO II

### Regime disciplinar

## Artigo 12.º

### Medidas disciplinares

O regime disciplinar será regulamentado pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional.

Os associados e membros dos corpos gerentes que pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos outros associados estão sujeitos às seguintes sanções, consoante a gravidade da sua infracção:

- a) Advertência pública;
- b) Suspensão temporária dos direitos;
- c) Suspensão temporária ou definitiva do mandato;
- d) Expulsão.

Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem prévia abertura de processo disciplinar, escrito e instaurado pelo conselho de disciplina, que permita ao associado ou dirigente acusado adequado exercício de seu direito de defesa.

Após a recepção de nota de culpa, da qual constará a descrição dos factos que são imputados, será concedido ao associado ou dirigente um prazo de 15 dias para que possa apresentar por escrito a sua defesa, requerendo as diligências que considere necessárias ao esclarecimento da verdade e apresentando no máximo duas testemunhas por cada facto.

A decisão do conselho de disciplina será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Da decisão do conselho de disciplina cabe recurso para o primeiro conselho geral posterior, que decidirá em última instância.

O secretariado ou órgão a que pertença o elemento em causa pode suspender o mesmo, se achar que a sua continuação seja inconveniente, enquanto dura o processo.

#### Expulsão

Incorrem na sanção de expulsão os associados ou dirigentes que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos do Sindicato;
- b) Atentem contra a dignidade moral de qualquer associado ou dirigente;
- c) Não acatem as deliberações legítimas dos estatutos e regulamentos do Sindicato;
- d) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos na declaração de princípios da UGT e nos estatutos do Sindicato.

## PARTE III

### Organização

#### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 13.º

##### Órgãos e estatutos sindicais

1 — São órgãos do Sindicato:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretário-geral;
- d) O secretariado nacional;
- e) O conselho de disciplina;
- f) O conselho fiscalizador de contas.

2 — Com vista ao preenchimento dos seus fins e à realização do seu âmbito pessoal e geográfico, poderão constituir-se outros órgãos sindicais, cuja composição e atribuições serão definidas pelo congresso.

## CAPÍTULO II

### Do congresso

#### Artigo 14.º

##### Composição

1 — O órgão supremo do Sindicato é o congresso, constituído por um colégio de 50 delegados, eleitos por listas nominativas por votação directa, universal e secreta e por escrutínio por método da média mais alta de Hondt.

2 — São por inerência delegados ao congresso os membros do conselho geral, do conselho de disciplina, do conselho fiscalizador de contas, do secretariado nacional e o secretário-geral.

#### Artigo 15.º

##### Competência do congresso

1 — São atribuições exclusivas do congresso:

- a) Convocar a assembleia eleitoral;
- b) Eleger o conselho geral;
- c) Eleger o conselho de disciplina;
- d) Eleger o conselho fiscalizador de contas;
- e) Eleger o secretário-geral;
- f) Eleger o secretariado nacional;
- g) Destituir os órgãos do Sindicato e eleger outros em sua substituição;
- h) Rever e alterar os estatutos;
- i) Deliberar sobre a fusão do Sindicato com outras organizações sindicais sobre a sua extensão;
- j) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do Sindicato.

2 — As deliberações sobre assuntos que não constem na ordem dos trabalhos não vincularão o Sindicato, salvo se forem aceites por unanimidade de todos os delegados eleitos e em efectividade e discutidas e votadas no congresso.

#### Artigo 16.º

##### Reuniões do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente a pedido:

- a) De 20 % dos sócios do Sindicato;
- b) Do conselho geral;
- c) Do secretariado.

2 — Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser sempre feitos por escrito, deles constando a ordem de trabalhos.

#### Artigo 17.º

##### Da convocação congresso

1 — A convocação do congresso é da competência do presidente da mesa ou, nas suas faltas ou impedi-



mentos, do vice-presidente, devendo o anúncio da convocação ser publicado num boletim informativo do Sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos do n.º 1 do artigo anterior, o presidente da mesa ou, na sua falta ou impedimento, o vice-presidente deverá convocá-lo no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

3 — O anúncio da convocação deverá conter a ordem de trabalhos e o dia, a hora e o local da realização do congresso e ser seguido, no prazo máximo de 30 dias, da convocação da assembleia eleitoral.

## Artigo 18.º

### Funcionamento do congresso

1 — As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tomem parte mais de metade dos delegados, verificada a lista de presenças assinada pelos próprios.

a) Salvo disposição expressa em contrário, as decisões serão tomadas por maioria simples.

b) Para aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

2 — O congresso funcionará em sessão contínua até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

a) Se a quantidade de assuntos a debater o justificar, pode ser requerida por um terço de delegados ou pela mesa a continuidade dos trabalhos em reunião extraordinária dentro de 30 dias seguintes.

3 — O congresso elegerá no início da primeira sessão de entre os membros eleitos uma mesa, para dirigir os trabalhos, que passará a funcionar por inerência como mesa do congresso e mesa da assembleia eleitoral, competindo-lhe, especialmente:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- c) Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções dos delegados e deliberações do congresso;
- d) Proceder à nomeação das comissões que achar necessárias ao bom funcionamento do congresso, designadamente a comissão de verificação de poderes;
- e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do Sindicato.

4 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários, eleitos por sufrágio de lista completa e nominativa mediante escrutínio secreto.

## Artigo 19.º

### Forma e votação

1 — A votação em reuniões de congresso deverá ser feita pessoalmente por cada delegado.

2 — A votação dos delegados presentes pode ser por braço levantado ou por escrutínio secreto.

a) Serão sempre por escrutínio secreto as votações para:

- Eleição da mesa do congresso, do conselho geral, do conselho de disciplina, do conselho fiscalizador de contas e do secretariado;
- Destituição dos órgãos do Sindicato;
- Deliberação sobre a associação ou fusão do Sindicato com outras organizações sindicais ou sobre a sua extinção.

b) Não é permitido voto por procuração.

3 — O congresso poderá decidir que a votação sobre qualquer outro assunto seja feita por escrutínio secreto.

4 — O presidente da mesa do congresso não disporá de voto de qualidade, pelo que os assuntos serão debatidos e votados até à resolução por maioria.

## CAPÍTULO III

### Órgãos directivos

#### SECÇÃO I

#### Conselho geral

#### Artigo 20.º

##### Composição

1 — O conselho geral é composto por 20 membros efectivos e um número indeterminado de suplentes, eleitos por congresso de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método da média mais alta de Hondt.

2 — Do conselho geral fazem parte, por inerência e com direito a voto:

- a) Os membros do conselho disciplina;
- b) Os membros do conselho fiscalizador de contas;
- c) Os membros do secretariado nacional.

3 — Poderá participar nas reuniões de conselho geral, sem direito a voto um elemento do secretariado de cada uma das delegações.

#### Artigo 21.º

##### Do presidente do conselho geral

1 — O presidente do conselho geral será o primeiro elemento da lista mais votada para o conselho geral.

2 — O presidente do conselho geral tem voto de qualidade.

3 — O presidente do conselho geral tem assento, sem direito a voto, nas reuniões do secretariado nacional, sempre que assim o entender.

#### Artigo 22.º

##### Da mesa do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral será constituída pelo presidente do conselho geral, por um vice-presidente e dois secretários da lista mais votada.

2 — A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões de acordo com a ordem dos trabalhos e o seu regimento, sendo responsável pela condução dos mesmos e respectivo expediente.

### Artigo 23.º

#### Reuniões do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente a pedido do secretariado ou de um terço dos seus membros.

2 — Cabe ao presidente convocar o conselho geral ou, nas suas faltas e impedimentos, ao vice-presidente.

3 — Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de 15 dias.

4 — Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de sete dias de antecedência.

### Artigo 24.º

#### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Velar pela aplicação e actualização das decisões do congresso no intervalo das suas reuniões;
- b) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício e autorizar o secretariado nacional a contrair empréstimos a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis, desde que tais operações envolvam valores superiores a € 15 000;
- c) Resolver os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;
- d) Aprovar o regulamento de disciplina;
- e) Declarar a greve geral e pôr-lhe termo, ouvido o secretariado nacional;
- f) Criar, regulamentar e extinguir um fundo de greve, determinando quais as verbas que lhe serão afectadas e as condições da sua utilização, ouvido o secretariado nacional e o conselho fiscalizador de contas;
- g) Eleger os membros das organizações em que o Sindicato está filiado, assim como votar a sua filiação ou desvinculação, sob proposta do secretariado nacional;
- h) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou adesão a outras já existentes;
- i) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do Sindicato lhe ponham;
- j) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política e estratégias sindicais definidas pelo congresso;
- k) Deliberar sobre qualquer assunto que não seja da competência exclusiva de outro órgão do Sindicato;
- l) Decidir as impugnações das admissões de sócios ou as reclamações sobre a sua não admissão;

- m) Deliberar sobre a associação do Sindicato com as organizações sindicais;
- n) Aprovar a alteração de cotização.

## SECÇÃO II

### Conselho de disciplina

#### Artigo 25.º

##### Composição

1 — O conselho de disciplina é constituído por três elementos efectivos e um número indeterminado de suplentes, eleitos pelo congresso de entre os seus membros, mediante sufrágio directo e secreto, por listas nominativas e escrutínio pelo método da média mais alta de Hondt.

2 — Será presidente do conselho de disciplina o primeiro elemento da lista mais votada.

#### Artigo 26.º

##### Das reuniões do conselho de disciplina

O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que algum assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do Sindicato ou pelos seus sócios.

#### Artigo 27.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Comunicar ao secretariado as sanções aplicadas aos sócios, até à pena de suspensão;
- c) Propor ao conselho geral as penas de expulsão de qualquer sócio;
- d) Dar parecer ao conselho geral sobre a readmissão de expulsão ou qualquer assunto que aquele órgão directivo lhe ponha.

2 — Das decisões do conselho de disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral.

3 — O conselho de disciplina apresentará anualmente ao conselho geral, na reunião em que este aprovar o relatório e contas do secretariado, o seu relatório, sempre que o entenda necessário e que se justifique.

## SECÇÃO II

### fiscalizador de contas

#### Artigo 28.º

##### Composição

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por três elementos efectivos e um número indeterminado de suplentes, eleitos pelo congresso de entre os seus elementos, mediante sufrágio directo e secreto, por listas nominativas e escrutínio pelo método da média mais alta de Hondt.

2 — Será presidente do conselho fiscalizador de contas o primeiro elemento da lista mais votada.

#### Artigo 29.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar, trimestralmente, a contabilidade do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado;
- c) Assistir às reuniões do secretariado, quando convocado, sem direito a voto;
- d) Apresentar ao secretariado as sugestões que entender de interesse para o Sindicato e que estejam no seu âmbito;
- e) Examinar com regularidade, a contabilidade das delegações do Sindicato.

2 — O conselho fiscalizador terá acesso, nas suas reuniões trimestrais, a toda a documentação da tesouraria do Sindicato.

#### SECÇÃO IV

##### Secretário-geral

#### Artigo 30.º

##### Designação

O secretário-geral será o primeiro elemento da lista eleita para o secretariado nacional.

#### Artigo 31.º

##### Atribuições e competência

Compete ao secretário geral:

- a) Dirigir o pessoal do Sindicato de acordo com as normas legais e contratuais e os regulamentos internos;
- b) Despachar os assuntos urgentes, dando posterior conhecimento ao secretariado, logo que possível;
- c) Representar exteriormente o Sindicato em juízo e fora dele;
- d) Participar nas reuniões do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas, sem direito a voto;
- e) Presidir às reuniões do secretariado nacional e distribuir os pelouros pelos seus membros;
- f) Definir a execução de estratégia político-sindical, em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;
- g) Representar o Sindicato em todos os actos e nas organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;
- h) Coordenar a acção dos secretários regionais;
- i) Velar pela aplicação das deliberações do congresso e assegurar o funcionamento harmonioso dos restantes órgãos do Sindicato.

#### SECÇÃO V

##### Secretariado nacional

#### Artigo 32.º

##### Composição

1 — O secretariado nacional é composto por sete elementos efectivos e um número indeterminado de suplentes eleitos pelo congresso, por listas nominativas e por escrutínio directo e secreto, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

2 — O secretariado é um órgão colegial.

3 — Os membros do secretariado respondem solidariamente pelo actos praticados no exercício do mandato que lhe foi confiado perante o congresso e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos por estes solicitados.

4 — Ficam isentos desta responsabilidade os secretários que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte, e após leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

5 — Os membros do secretariado fazem parte, por inerência, do conselho geral.

6 — Por deliberação do secretariado nacional será designado um secretário para os assuntos financeiros, com as funções de tesoureiro.

a) Ao tesoureiro compete proceder a pagamentos de despesas de acordo com os respectivos documentos e visar os balancetes mensais, apresentando-os, sempre que entenda necessário, ou a solicitação do secretariado, na reunião mensal do secretariado nacional; tais pagamentos serão visados pelo secretário-geral, sempre que este o entenda necessário.

#### Artigo 33.º

##### Competência

1 — Ao secretariado, órgão executivo responsável pela gestão do Sindicato, compete:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo congresso e pelo conselho geral;
- b) Dar execução às deliberações do congresso e do conselho geral;
- c) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a filiação de candidaturas a sócios;
- d) Aceitar a demissão dos sócios que a solicitarem nos termos legais;
- e) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março, ao conselho geral o relatório e contas do ano anterior; também anualmente, o plano e o orçamento geral para o ano seguinte;
- f) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

- g) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse do novo secretariado;
- h) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho;
- i) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e fomentar as respectivas eleições;
- j) Regulamentar o número e as atribuições dos delegados sindicais nas empresas ou zonas geográficas;
- k) Decretar a greve sectorial e pôr-lhe termo, ouvidos os trabalhadores;
- l) Estabelecer o número de delegados ao congresso que caberá a cada círculo eleitoral;
- m) Elaborar a ordem de trabalhos do congresso, nos termos do regulamento eleitoral;
- n) Propor à aprovação do congresso o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- o) Contrair empréstimos, alienar, onerar ou adquirir bens imóveis, desde que tais operações envolvam valores inferiores a € 15 000.

2 — Para levar a efeito as tarefas que lhe são atribuídas, o secretariado tem competência para:

- a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SINDICATO;
- b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias;
- c) Submeter à apreciação e aprovação do conselho geral e do congresso os assuntos sobre que estes órgãos devam pronunciar-se ou que voluntariamente o secretariado lhes queira pôr;
- d) Solicitar pareceres das comissões e conselhos sobre matérias especializadas e obrigatoriamente sobre qualquer projecto de convenção colectiva de trabalho ou de revisão de convenção em vigor;
- e) Nomear e destituir os delegados sindicais;
- f) Deliberar, em geral, sobre todos os aspectos da actividade sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### **Das reuniões**

1 — O secretariado nacional reunir-se-á mensalmente e sempre que necessário, a convocatória do secretário-geral ou de quem o substituir na sua ausência ou impedimento, a designar pelo secretário-geral.

a) As reuniões de secretariado só poderão efectuar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos.

b) As deliberações do secretariado são tomadas por maioria simples, devendo lavrar-se a acta de cada reunião.

c) Em caso de empate, o secretário-geral tem voto de qualidade.

2 — Para obrigar o Sindicato bastam as assinaturas de dois membros do secretariado, sendo uma delas, obrigatoriamente, a do secretário-geral ou do secretário para os assuntos financeiros ou, na sua falta, do seu substituto.

## CAPÍTULO IV

### **Organização local e zonal**

#### SECÇÃO I

##### **Disposições gerais**

#### Artigo 35.º

O Sindicato organiza-se por secções locais, secções ou delegações regionais, delegados e comissões sindicais.

#### SECÇÃO II

##### **Delegados sindicais**

#### Artigo 36.º

##### **Nomeação e destituição**

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores sócios do Sindicato que, sob a orientação do secretariado, fazem a dinamização sindical nas suas empresas ou locais de trabalho ou em determinadas zonas geográficas quando a dispersão das empresas o justifique.

2 — A nomeação dos delegados sindicais é da competência do secretariado, devendo ser precedida de eleições nas empresas ou locais de trabalho ou nas zonas, conforme for julgado mais conveniente pelo secretariado.

a) O secretariado fixará em regulamento especial o número de delegados sindicais em cada empresa, local de trabalho ou zona, de acordo com a lei vigente.

b) Deverá ser feita em escrutínio directo e secreto, devendo ser por listas nominativas e por método da média mais alta de Hondt quando se trate de empresas com mais de cem trabalhadores sindicalizados, sendo nos restantes casos por voto nominal.

3 — Os delegados sindicais podem ser demitidos pelo secretariado por falta grave de cumprimento dos estatutos ou ataques públicos aos princípios do Sindicato ou ainda por comprovada incapacidade. Da decisão do secretariado cabe recurso para o conselho geral.

a) Até 30 dias após a destituição do delegado sindical, o secretariado pode promover a eleição do respectivo substituto.

b) O mandato dos delegados sindicais poderá ou não cessar com eleição de novo secretariado, competindo-lhe, todavia, continuar a assegurar o desempenho das suas funções.

4 — A nomeação e exoneração de delegados sindicais serão comunicadas às entidades patronais onde os trabalhadores exerçam as suas actividades sindicais.

5 — Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias previstos na legislação geral e nas convenções colectivas de trabalho.

#### Artigo 37.º

##### **Competência dos delegados sindicais**

São funções dos delegados sindicais:

- a) Representar na sua empresa ou zona o secretariado do Sindicato e, para além da sua acção militante, as suas atribuições serão definidas pelo mesmo secretariado;

- b) Ser um elo permanente de ligação entre o Sindicato e os trabalhadores e entre estes e o Sindicato;
- c) Distribuir na sua empresa ou zona todas as publicações do Sindicato, nomeadamente as circulares informativas;
- d) Velar pelo cumprimento de toda a legislação laboral, devendo informar o Sindicato, de imediato, logo que se verifique qualquer irregularidade;
- e) Dar todo o apoio que lhe for pedido por qualquer dos órgãos do Sindicato, nomeadamente dar parecer sobre os problemas que os diferentes órgãos do Sindicato lhe pedirem;
- f) Participar activamente na assembleia de delegados sindicais.

### Artigo 38.º

#### Comissões sindicais e intersindicais

1 — Deverão constituir-se comissões sindicais de delegados sempre que as características das empresas, dos locais de trabalho ou das zonas o justifiquem.

2 — Compete ao secretariado apreciar da oportunidade de criação de comissões intersindicais de delegados e definir as suas atribuições.

### Artigo 39.º

#### Assembleia de delegados

1 — A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais.

2 — A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo do Sindicato, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe especialmente analisar e discutir a situação sindical nas zonas e nas empresas e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam postas pelo secretariado.

3 — A assembleia de delegados é convocada e presidida pelo secretário-geral, coadjuvado pelo secretariado nacional.

4 — O secretário geral pode convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do Sindicato, com a finalidade definida do n.º 2 deste artigo e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores desta área ou para proceder à eleição dos delegados para as comissões executivas das secções.

### SECÇÃO III

#### Delegações e secções regionais

### Artigo 40.º

#### Criação e fusão

1 — Poderão ser criadas, por decisão do secretariado, delegações e secções locais do Sindicato, bem como suprimir, fundir ou subdividir as já existentes.

2 — Compete ao secretariado propor ao conselho geral um projecto de regulamentação da competência e funcionamento destas formas de representação.

### Artigo 41.º

#### Da comissão executiva

1 — Cada delegação ou secção será dirigida por uma comissão executiva composta por:

- a) Um secretário eleito pelo secretário-geral, que preside;
- b) Um número variável de delegados sindicais igual ou superior a dois, eleitos pela assembleia de delegados da zona respectiva pelo método proporcional de Hondt.

2 — Ao secretário da comissão executiva competirá dirigir a delegação ou secção, fazendo igualmente a gestão da caixa, sob orientação do secretariado nacional.

### Artigo 42.º

#### Assembleias regionais

1 — Independentemente da existência de delegações ou secções locais, o secretariado poderá convocar os associados que laborem numa área inferior à do Sindicato para discutir assuntos do seu interesse.

2 — A assembleia regional é neste caso presidida pelo secretariado do pelouro, que poderá fazer-se assessorar por membros das comissões executivas das secções existentes na área.

3 — A assembleia regional não tem poder deliberativo, salvo se os assuntos em debate disserem respeito única e exclusivamente àquela área e desde que tal seja mencionado na ordem de trabalhos.

### SECÇÃO IV

#### Secções, comissões e conselhos

### Artigo 43.º

#### Composição

1 — Os associados do Sindicato podem agrupar-se em:

- a) Secções de actividade, constituídas pelos trabalhadores exercendo a sua actividade do mesmo subsector;
- b) Secções profissionais, constituídas pelos trabalhadores da mesma profissão ou grupo de profissões.

2 — Em cada secção, de actividade ou profissional, será eleita uma comissão cuja composição, forma de eleição e competência serão fixadas pelo secretariado em regulamento próprio.

### PARTE IV

#### Organização financeira

### Artigo 44.º

#### Fundos

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) Cotizações dos seus associados;
- b) Receitas extraordinárias;
- c) Contribuições voluntárias.

2 — A determinação do montante da cota far-se-á pela aplicação da percentagem que for fixada pelo órgão competente sobre o total das retribuições ilíquidas de cada associado, devendo ser liquidada e paga mensalmente.

3 — Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo da conta mensal, de acordo com os respectivos balancetes, e que será afectado a despesas imprevisíveis, tais como fundos de solidariedade para com os associados despedidos involuntariamente ou em greve, e outros fins de acordo com os objectivos do Sindicato, sempre que possível.

#### Artigo 45.º

##### Relatório e contas

1 — O secretariado deverá submeter à aprovação do conselho geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas no exercício, que será acompanhado do relatório do conselho fiscalizador de contas.

2 — O relatório e contas do exercício deverá ser afixado na sede, delegações e secções do Sindicato com a antecedência mínima de 15 dias da data da reunião do conselho geral.

### PARTE V

#### Regulamento eleitoral

##### Artigo I

##### Disposições gerais

#### Artigo 46.º

##### Capacidade eleitoral

1 — Podem votar os sócios com um mínimo de 16 anos de idade, que estejam em pleno gozo dos seus direitos (inscritos) à data da elaboração dos cadernos eleitorais.

2 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede do Sindicato e ou suas delegações ou secções, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão de fiscalização eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões, durante o período de exposição daqueles.

#### Artigo 47.º

##### Elegibilidade

1 — Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos, com um mínimo de seis meses de inscrição no Sindicato e que reúnam condições para constar nos cadernos eleitorais.

2 — Não podem ser eleitos os sócios que estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas pelo Sindicato.

#### Artigo 48.º

##### Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral reúne ordinariamente de quatro em quatro anos para eleição de delegados ao

congresso e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo presidente do congresso, por força do artigo 16.º destes estatutos.

a) A convocatória é da competência do presidente ou, na sua falta ou impedimento, do vice-presidente.

2 — As eleições terão sempre lugar até ao mínimo de 15 dias antes da data da realização do congresso.

3 — Compete ao presidente ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente convocar a assembleia eleitoral nos prazos estatutários.

4 — A convocatória deverá ser amplamente divulgada num jornal da localidade da sede do Sindicato ou num boletim informativo do mesmo, com a antecedência mínima de 30 dias.

5 — O aviso-convocatória deverá especificar o prazo de apresentação das listas e o dia ou dias, horas e locais de funcionamento das mesas de voto, de acordo com o que a esse respeito for deliberado pelo secretariado nacional.

### CAPÍTULO II

#### Processo eleitoral

#### Artigo 49.º

##### Competência

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente do congresso, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa.

a) A mesa do congresso funcionará, para esse efeito, como mesa da assembleia eleitoral.

b) Nestas funções, a mesa do congresso far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Fazer a atribuição de verbas com a propaganda eleitoral dentro das possibilidades financeiras do Sindicato, ouvidos o secretariado e a comissão de fiscalização de contas;
- c) Distribuir, de acordo com o secretariado, entre as diversas listas os meios técnicos existentes, para, dentro das suas possibilidades, serem usados para propaganda eleitoral;
- d) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto a todos os eleitores;
- e) Promover a afixação das listas candidatas e os respectivos programas de acção na sede do Sindicato;
- f) Promover com a comissão de fiscalização eleitoral a constituição das mesas de voto;
- g) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para as mesas de voto;
- h) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los.

#### Artigo 50.º

##### Comissão de fiscalização eleitoral

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização

eleitoral, formada pelo presidente do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à comissão de fiscalização eleitoral, nomeadamente:

- a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatório;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

3 — A elaboração e afixação dos cadernos eleitorais compete ao secretariado, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados.

a) Os cadernos eleitorais devem estar elaborados à data da publicação do aviso-convocatória das eleições para delegados ao congresso, devendo ser afixados na sede do Sindicato e secções durante pelo menos 10 dias.

b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos, durante o tempo de exposição daqueles, devendo a comissão de fiscalização eleitoral decidir sobre as reclamações no prazo de quarenta e oito horas.

#### Artigo 51.º

##### Candidaturas

1 — É de 30 dias o prazo para apresentação das candidaturas, as quais devem ser entregues na sede do Sindicato no horário de expediente, à mesa da assembleia eleitoral, representada maioritariamente, contendo os nomes dos candidatos, com o número de sócios de cada um, a declaração, colectiva ou individual, de aceitação das mesmas e a indicação da residência, entidade patronal, idade e categoria profissional.

a) Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de acção juntamente com os elementos anteriores;

b) As candidaturas deverão ser subscritas por um mínimo de 20 % dos associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos ou pelo secretariado anterior.

c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura.

d) Entre o termo do prazo de apresentação das candidaturas e o 1.º dia da votação deverá mediar o prazo mínimo de 30 dias.

2 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias subsequentes ao da sua entrega.

a) Com vista ao cumprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após a notificação.

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá no prazo de vinte e quatro horas pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

3 — As listas de candidatos e os respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato, desde

a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral.

4 — Cada lista deverá conter um número de candidatos estipulado, acrescido de um número indeterminado de suplentes.

5 — Caso não apareçam listas de candidatos para os órgãos do Sindicato, a mesa da assembleia eleitoral alargará os prazos iniciais por mais 30 dias, cumprindo-se deste modo o estipulado no artigo 56.º, n.º 2, podendo, em alternativa, nomear uma comissão de três elementos, que presidirá o Sindicato, até à tomada de posse dos novos elementos eleitos.

#### Artigo 52.º

##### Boletins de voto

1 — As candidaturas receberão uma letra de identificação segundo a ordem de apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

2 — As listas de voto serão aditadas pelo secretariado nacional, sob controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

a) Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal anterior e dimensão a definir pelo secretariado nacional.

b) São nulos os boletins de voto que não obedeçam a estes requisitos.

c) Os boletins de voto serão distribuídos pelos eleitores nas respectivas mesas de voto no próprio dia da eleição.

#### Artigo 53.º

##### Assembleias de voto

1 — O número e os locais de funcionamento das mesas de voto serão fixados por deliberação do secretariado nacional, a qual será comunicada ao presidente do congresso ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente.

a) As assembleias de voto abrirão às 7 horas e 30 minutos e fecharão às 17 horas e 30 minutos nos dias úteis, salvo outro horário pontualmente admissível, ou logo que todos os associados estejam descarregados nos cadernos eleitorais, e nos restantes dias no horário de expediente do Sindicato.

2 — Cada lista poderá indicar dois elementos que constem dos cadernos eleitorais para cada uma das mesas de voto na altura da apresentação da respectiva candidatura.

a) O presidente da mesa da assembleia eleitoral ou, na sua falta ou impedimento, o vice-presidente poderá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá, e um suplente desse representante; tais funções podem ser delegadas no secretariado em exercício.

b) A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas no número anterior, até dois dias antes das eleições.

#### Artigo 54.º

##### Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido voto por procuração.

3 — A identificação dos sócios deverá ser feita através do cartão sindical ou de outro documento identificativo.

#### Artigo 55.º

##### Escrutínio

1 — O apuramento final far-se-á após ser conhecido o resultado das mesas, competindo ao presidente da mesa ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente a elaboração da acta, coadjuvado pela mesa da assembleia eleitoral, que deverá ser assinada maioritariamente pelos elementos da mesa e a sua posterior afixação na sede do Sindicato.

2 — Poderão ser interpostos recursos com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de vinte e quatro horas para a mesa da assembleia eleitoral, após o encerramento da assembleia eleitoral.

3 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios através da afixação na sede do Sindicato.

4 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, no prazo de quarenta e oito horas, para o conselho geral, que reunirá e decidirá no prazo de oito dias, não cabendo recurso legal da sua decisão.

### PARTE VI

#### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 56.º

##### Dos cargos directivos

1 — O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas e a compensação de quaisquer prejuízos ocasionados no exercício das suas funções directivas.

2 — O mandato de todos os órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo os sócios ser reeleitos por uma ou mais vezes para os mesmos ou diferentes cargos, ficando o secretariado bem como os restantes órgãos do Sindicato em funções até à eleição de novos órgãos.

3 — Qualquer membro dos órgãos directivos pode pedir a suspensão do seu mandato por tempo determinado ou indeterminado, sendo substituído pelo suplente que se seguir na lista.

4 — Ao reassumir as suas funções, cessa automaticamente o exercício pela parte do suplente que o substituirá, regressando este à mesma posição na lista.

5 — Nos casos de perda, suspensão ou incapacidade para o seu mandato, os membros dos órgãos directivos serão substituídos pelo primeiro elemento que se lhes seguir na respectiva lista.

6 — Perdem o seu mandato os membros dos órgãos directivos que:

- a) Faltem injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas do órgão directivo a

que pertençam, devendo a perda de mandato ser declarada pelo órgão respectivo;

- b) Tomem atitudes que, pela sua gravidade, sejam incompatíveis com o exercício do seu cargo de dirigente, neste caso sendo a perda de mandato declarada pelo conselho geral, ouvido o conselho de disciplina;

- c) Percam a qualidade de sócio.

7 — A justificação das faltas dos membros de quaisquer órgãos a reuniões ou funções a que devam comparecer ou desempenhar deverá ser apresentada, no prazo de cinco dias, por escrito, ao presidente do respectivo órgão ou ao seu substituto, estando aquele impedido, e ao secretário-geral ou ao seu substituto quando seja membro do secretariado nacional.

8 — Cessam no termo do mandato dos corpos gerentes as funções dos representantes eleitos ou nomeados para representar o Sindicato nos organismos e serviços em que se verifique a representação do Sindicato, sem prejuízo de poderem vir a ser reconduzidos nos seus cargos, pelos novos corpos gerentes.

#### Artigo 57.º

##### Revisão dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados em congresso.

a) A convocação do congresso para alterações dos estatutos deverá ser feita com o mínimo de 15 dias de antecedência.

b) O ou os projectos de alterações aos estatutos deverão ser afixados nas empresas em locais próprios e visíveis, se possível e ainda na sede do Sindicato e delegações.

2 — As alterações aos estatutos terão de ser aprovadas por maioria de dois terços dos delegados em efectividade de funções.

#### Artigo 58.º

##### Fusão ou dissolução

1 — A integração ou fusão do Sindicato com outro ou outros sindicatos, bem como a adesão a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, só se poderá fazer por decisão do congresso tomada por maioria absoluta dos delegados em exercício.

2 — A extinção ou dissolução do Sindicato só poderá ser decidida pelo congresso, desde que votada por mais de dois terços dos delegados. Neste caso, o congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará.

#### Artigo 59.º

##### Eleição dos novos dirigentes

Quando, pela aprovação de alterações estatutárias, aumentar o número de membros eleitos de qualquer



órgão, o preenchimento das vagas daí resultantes deverá efectuar-se por eleição do próprio congresso que aprovar tais alterações.

#### Artigo 60.º

##### Nomeação de secretários das secções ou delegações

Os secretários das secções ou delegações regionais serão nomeados pelo conselho geral, ouvido o secretariado nacional.

#### Artigo 61.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor após a sua publicação.

Registados em 31 de Maio de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 74/2007, a fl. 105 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

**SINTICAVS — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares — Eleição em 28 de Abril de 2007 para mandato de quatro anos.**

##### Secretariado nacional

###### Efectivos:

###### Secretário-geral:

Eurico José dos Santos Mourão, bilhete de identidade n.º 3242294, do arquivo de Aveiro.  
João Rasoilo Ferreira, bilhete de identidade n.º 684126, do arquivo de Aveiro.  
Carlos Alberto da Silva Correia, bilhete de identidade n.º 6128870, do arquivo de Aveiro.  
Carlos Manuel Lemos dos Santos, bilhete de identidade n.º 8582978, do arquivo de Aveiro.  
Maria Alice Correia da Silva, bilhete de identidade n.º 7854668, do arquivo de Lisboa.  
Samuel de Jesus Figueiredo, bilhete de identidade n.º 741004744, do arquivo de Aveiro.  
José Carlos Santos Cerveira, bilhete de identidade n.º 7606288, do arquivo de Aveiro.

###### Suplentes:

Norberto Lopes da Silva, bilhete de identidade n.º 7421694, do arquivo de Aveiro.  
Manuel António Jesus Rocha, bilhete de identidade n.º 3741837, do arquivo de Lisboa.  
Delmar Ribeiro da Silva, bilhete de identidade n.º 5538241, do arquivo de Lisboa.  
Paulo Jorge Nunes Santos, bilhete de identidade n.º 11149141, do arquivo de Aveiro.

**SIAP — Sind. Independente dos Agentes de Polícia — Eleição em 16 de Maio de 2007 para mandato de quatro anos.**

##### Direcção

Presidente — Manuel Dionísio Marques Câmara, agente principal, bilhete de identidade n.º 139029.  
Vice-presidentes:

José António Roseiro Teixeira, chefe, bilhete de identidade n.º 137744.  
Daniel Pala Teixeira, agente principal, bilhete de identidade n.º 145428.

Tesoureiro — Paulo Jorge Pestana Jardim, agente, bilhete de identidade n.º 148035.

##### Secretários:

Paulo Jorge Serra Clemente, subchefe, bilhete de identidade n.º 139089.  
Jorge Borges Prata, agente principal, bilhete de identidade n.º 144611.  
José Luís Pereira Carvalho, agente, bilhete de identidade n.º 147647.  
Frederico Duarte Santos, agente principal, bilhete de identidade n.º 145464.  
António José Caldeira Martins, agente, bilhete de identidade n.º 148253.  
Hélder José Geraldês Tomeno, agente, bilhete de identidade n.º 150445.  
Alfredo Manuel Meira Lima, agente, bilhete de identidade n.º 149571.  
Vítor Norberto Domingos Gomes, agente, bilhete de identidade n.º 150465.  
Filipe Manuel Almeida da Costa, agente, bilhete de identidade n.º 151302.  
José Agostinho Páscoa Rodrigues, agente, bilhete de identidade n.º 146589.  
José Adolfo Pinto Rentes, agente, bilhete de identidade n.º 149279.

Vogais:

Nélson André Carvalho Santos, agente, bilhete de identidade n.º 150264.  
Paulo Alexandre Veloso Almeida, agente, bilhete de identidade n.º 150700.  
Pedro Miguel Santos dos Reis, agente, bilhete de identidade n.º 150264.  
Luís Miguel Dias Gaspar, agente principal, bilhete de identidade n.º 145934.  
Carla Maria B. Miranda, agente, bilhete de identidade n.º 150644.  
Paulo Sérgio Gonçalves Gomes da Costa, agente, bilhete de identidade n.º 148055.  
Orlando César Barbosa Ferreira, agente, bilhete de identidade n.º 150543.  
António Jorge Silva Rodrigues, agente principal, bilhete de identidade n.º 143505.  
Maria do Sameiro Pinheiro Antunes, agente, bilhete de identidade n.º 15119.  
José Manuel Baptista Félix, agente principal, bilhete de identidade n.º 141617.

Suplente — Lúcia Mendonça Franco, agente, bilhete de identidade n.º 148564.

#### **União dos Sind. do Norte Alentejano — Eleição em 16 de Fevereiro de 2007 para o quadriénio de 2007-2011.**

##### **Direcção regional**

Aníbal Manuel Pereira Casaca, 46 anos, assistente administrativo, dirigente regional do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.  
António Domingues Serra Costa, 50 anos, motorista, dirigente regional do STAL Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.  
António José Lopes Carreiras, 56 anos, chefe de secção, dirigente do STAL — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.  
Arminda Calado Soutinho, 47 anos, distribuidora personalizada, dirigente regional do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.  
Carlos Maria Carrilho Charrinho, 45 anos, guarda-noturno, dirigente regional do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.  
Diogo Júlio Cleto Serra, 53 anos, técnico de gestão de projectos sociais, dirigente do CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços de Portugal.  
Fernando José Machado Gomes, 37 anos, recepcionista, dirigente do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo Restaurantes e Similares do Sul.  
Isabel Maria Ventura Mendes, 47 anos, assistente administrativa, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.  
Jorge Manuel Pereira Ventura, 47 anos, assistente administrativo, dirigente do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

José Carlos Casaquinha Carranca, 50 anos, enfermeiro, sócio do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.  
José Joaquim Letras Pinheiro, 46 anos, professor, dirigente do SPZS — Sindicato dos Professores da Zona Sul.  
José Manuel Esteves Marques Janela, 33 anos, professor, dirigente do SPZS — Sindicato dos Professores da Zona Sul.  
Manuel Francisco Ribeiro Pereira, 47 anos, condutor de cilindros, dirigente regional do STAL — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.  
Manuel de Jesus Santos Milhinhos, 52 anos, operário corticeiro, dirigente do Sindicato dos Operários Corticeiros do Distrito de Portalegre.  
Manuel Maria Quitério Costa, 58 anos, ajudante de motorista, dirigente do STRUP — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.  
Maria Baptista Lopes Meira, 52 anos, auxiliar de acção médica, dirigente do CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.  
Maria da Luz Simões Milho, 45 anos, cozinheira, dirigente regional do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.  
Maria Deolinda Semedo Realinho Miranda, 39 anos, desenhadora, delegada sindical do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Curtumes e Calçado do Sul.  
Maria Luísa Sá Passos Pereira Picado, 61 anos, auxiliar técnica de museologia, dirigente regional do STAL Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.  
Mário Manuel Neves Ribeiro, 38 anos, coveiro, dirigente regional do STAL Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.  
Nelson Aníbal de Freitas, 54 anos, operário químico, dirigente do SINQUIFA — Sindicato Nacional das Indústrias Química e Farmacêutica.  
Rui Fernando Laranjo Silva, 28 anos, enfermeiro, dirigente regional do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.  
Rute da Conceição Gil Casaca, 24 anos, professora, sócia do SPZS — Sindicato dos Professores da Zona Sul.

#### **ASOSI — Assoc. Sindical de Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações — Eleição para o mandato de 2007-2009.**

##### **Direcção**

##### **Efectivos:**

António Fernando Capinha S. Roque, bilhete de identidade n.º 7195148, da EDP Distribuição Energia, S. A.  
José Gonçalves Mendes, bilhete de identidade n.º 4071572, da EDP Distribuição Energia, S. A.  
Elísio Lopes da Cruz, bilhete de identidade n.º 7632412, da EDP Distribuição Energia, S. A.  
António José dos Santos, bilhete de identidade n.º 6046345, da EDP Valor Gest. Int. Serv.  
Isidro Batista Santos, bilhete de identidade n.º 7956645, da EDP Distribuição Energia, S. A.

Suplentes:

Fernando Pedro C. Berrardes, bilhete de identidade n.º 4244018, da EDP Distribuição Energia, S. A.  
Tomás Baiana Rebelo, bilhete de identidade n.º 6539943, da EDP Distribuição Energia, S. A.

José Mateus Esteves, bilhete de identidade n.º 4256309, da EDP Distribuição Energia, S. A.  
Fernando João Alves Saraiva, bilhete de identidade n.º 7796333, da EDP Distribuição Energia, S. A.  
António Augusto Beselga Pais, bilhete de identidade n.º 4307474, da EDP Distribuição Energia, S. A.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

**ACISintra — Assoc. Comercial e Industrial do Concelho de Sintra, que passa a denominar-se AESINTRA — Assoc. Empresarial do Concelho de Sintra — Alteração.**

Estatutos aprovados em assembleia geral extraordinária de 12 de Abril de 2007.

#### CAPÍTULO I

##### Denominação, natureza, sede e fins

###### Artigo 1.º

###### Denominação

1 — A Associação denomina-se AESINTRA — Associação Empresarial do Concelho de Sintra.

2 — A AESINTRA, que teve a sua génese em 1943, como Grémio do Comércio de Sintra, foi formalmente constituída em Agosto de 1975, tendo, então, sido designada Associação Livre dos Comerciantes do Concelho de Sintra, denominação esta alterada, em Novembro de 1999, para ACISintra — Associação Comercial e Industrial do Concelho de Sintra.

###### Artigo 2.º

###### Natureza e âmbito

A AESINTRA é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos e sem duração limitada, representativa de pessoas, singulares ou colectivas, titulares de uma empresa que tenham habitualmente ao seu serviço trabalhadores e que exerçam a sua actividade no concelho de Sintra.

###### Artigo 3.º

###### Sede

A AESINTRA tem a sua sede na Rua do Capitão Mário Pimentel, 17-B, em Sintra. Podendo, por deliberação da direcção, criar ou extinguir as delegações que julgar convenientes ou alterar a sua sede para outro local dentro do concelho de Sintra.

###### Artigo 4.º

###### Fins

1 — A AESINTRA tem por fim primordial a defesa e a representação dos interesses dos seus associados.

2 — Para tanto, compete à AESINTRA promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o desenvolvimento técnico, económico e social dos seus associados, designadamente:

- a) Representá-los junto de todas as entidades públicas e privadas e junto da sociedade/comunidade em geral;
- b) Definir linhas gerais de actuação, defesa e harmonização de interesses das empresas, bem como zelar pelo exercício comum dos respectivos direitos e obrigações;
- c) Realizar todas as acções e estudos que visem promover soluções colectivas em questões de interesse geral ou de interesse sectorial;
- d) Estruturar serviços executivos e serviços de apoio, com capacidade de assessoria e de dinamização de assuntos de natureza económica, tecnológica, formativa, qualificativa, associativa e aconselhativa dos associados e dos poderes públicos;
- e) Organizar e apoiar a realização de congressos, colóquios, seminários, conferências, reuniões,

viagens, feiras, exposições e certames de índole cultural, económica e empresarial;

- f) Editar publicações de interesse dos associados, difundindo conhecimentos de teor especializado;
- g) Celebrar acordos, protocolos e parcerias com entidades diversas que estabeleçam, relativamente à generalidade das pessoas, benefícios e vantagens para os associados;
- h) Estimular a colaboração entre associados em áreas diversas como a investigação, a promoção de ideias, locais ou produtos;
- i) Promover o espírito de solidariedade e de sã cooperação entre sócios, evitando e contrariando quaisquer práticas de concorrência desleal;
- j) Associar-se a outras entidades, públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, de cariz patronal ou não, que visem a defesa de interesses comuns;
- k) Promover, criar e gerir serviços de apoio clínico e de solidariedade social, para os seus associados e familiares, na forma de cooperativa ou de instituição privada de solidariedade social (IPSS) ou outra adequada;
- l) Participar no capital social de pessoas colectivas que, directa ou indirectamente, contribuam para a realização dos objectivos constantes do presente artigo;
- m) Organizar e apoiar o desenvolvimento de obras sociais, culturais e recreativas, em benefício dos associados;
- n) Celebrar contratos colectivos de trabalho;
- o) Constituir centros de resolução de conflitos, quer através da mediação quer da arbitragem;
- p) Contribuir para a divulgação da actividade empresarial nacional, promovendo, nomeadamente, a colocação dos seus produtos e serviços nos mercados interno e externo e estimulando o comércio com o exterior;
- q) Prosseguir outros objectivos que sejam do interesse associativo.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 5.º

##### Qualidade de sócio

1 — Podem ser sócios da Associação todas as pessoas, singulares ou colectivas, de direito privado, que exerçam actividade económica no concelho de Sintra e que adiram aos presentes estatutos, aos regulamentos internos e às deliberações dos órgãos associativos.

2 — Por deliberação da direcção, podem ser admitidos como sócios honorários aqueles que, pelos seus actos, se distinguiram por relevantes serviços prestados à Associação.

#### Artigo 6.º

##### Admissão de sócios

1 — A admissão de sócio faz-se através da sua inscrição, a qual é livre.

2 — A inscrição deve ser instruída com cópia de documento comprovativo da sua qualidade de empresário.

3 — As condições de admissão são definidas pela direcção nos termos do regulamento a estabelecer.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a admissão de associados fica sujeita à verificação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 5.º

5 — A direcção deve, no prazo de 45 dias após a inscrição, rejeitar a admissão do sócio que não reúna os requisitos e condições de admissão.

6 — Em caso de recusa, cabe recurso, com efeito meramente devolutivo, para a assembleia geral, a interpor no prazo de 15 dias, e a ser decidido, apenas, na assembleia geral que posteriormente houver a realizar.

#### Artigo 7.º

##### Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- a) Participar e votar nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos da Associação;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos estatutos;
- d) Beneficiar do apoio e dos serviços prestados pela Associação nas condições que forem estabelecidas;
- e) Usufruir de todos os benefícios e regalias que lhes conferem os presentes estatutos, bem como daqueles que pela direcção ou pela assembleia geral vierem a ser criados;
- f) Solicitar informações aos órgãos associativos referentes às actividades e acções desenvolvidas pela Associação;
- g) Desistir da sua qualidade de sócio, desde que apresente por escrito o pedido de demissão, sem qualquer direito a reembolso;
- h) Examinar as contas da Associação nos oito dias anteriores à assembleia geral destinada a apreciar e votar o relatório e as contas.

#### Artigo 8.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Desempenhar com zelo e dedicação os cargos para que forem eleitos;
- b) Defender os interesses da AESINTRA, zelando pelo seu bom nome e prestígio, e dos seus associados;
- c) Respeitar e cumprir o disposto na lei, nos estatutos, nos regulamentos internos e nas deliberações dos órgãos associativos;
- d) Pagar, pontualmente, a jóia, as quotas, ordinárias e extraordinárias, bem como quaisquer outros encargos associativos devidos por prestações de serviços fixados pela Associação;
- e) Participar nas actividades e iniciativas da Associação;
- f) Prestar à Associação todas as informações que se mostrem relevantes para a prossecução dos fins sociais e efeitos estatutários;

- g) Colaborar com a Associação na execução das deliberações dos órgãos sociais;
- h) Cooperar com os órgãos da Associação para a boa realização dos seus fins.

## Artigo 9.º

### Perda da qualidade de sócio

1 — A qualidade de sócio cessa automaticamente por falecimento, no caso de pessoas singulares, e de falência ou dissolução, no caso de pessoas colectivas.

2 — Perdem a qualidade de sócio:

- a) Os que por sua iniciativa requeiram o cancelamento da sua filiação, por escrito;
- b) Os que deixarem de satisfazer as condições exigidas para a admissão nos termos dos presentes estatutos;
- c) Os que deixarem de pagar as quotas, ou outros encargos para com a Associação, e as não liquidarem no prazo notificado;
- d) Os que forem excluídos, em consequência de sanção imposta em processo disciplinar, por terem violado gravemente os Estatutos ou terem praticado actos contrários aos fins da Associação que afectem o seu prestígio ou o seu normal funcionamento.

3 — A perda da qualidade de sócio, nos termos das alíneas b) e c), será comunicada por escrito ao sócio, que dela poderá interpor, no prazo de 15 dias e com efeito meramente devolutivo, recurso para assembleia geral, a apreciar quando esta se houver de realizar.

## CAPÍTULO III

### Órgãos sociais e eleições

## Artigo 10.º

### Órgãos sociais

São órgãos sociais da Associação:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

## Artigo 11.º

### Dos mandatos

1 — Os titulares dos órgãos da Associação são eleitos por períodos de três anos, sendo permitida a sua reeleição por uma ou mais vezes.

2 — Os titulares dos órgãos, findo o período dos respectivos mandatos, manter-se-ão em funções até que os novos membros eleitos sejam empossados.

3 — O mandato inicia-se com a tomada de posse perante o presidente da mesa da assembleia geral ou do seu substituto, a qual deverá ter lugar até ao 30.º dia posterior ao da eleição.

4 — Caso o presidente cessante da mesa da assembleia geral não confira a posse até ao 30.º dia posterior ao da eleição, os titulares eleitos entrarão em exercício independentemente da posse.

5 — Nenhum sócio pode fazer parte de mais de um órgão social em cada mandato.

## Artigo 12.º

### Cessação de funções

Os titulares dos órgãos eleitos em assembleia geral cessam as suas funções nos casos seguintes:

- a) Termo do mandato, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 13.º;
- b) Perda do mandato;
- c) Renúncia;
- d) Destituição.

## Artigo 13.º

### Perda de mandato

1 — Os titulares dos órgãos sociais perdem o seu mandato nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica, duradoura ou permanente, para desempenhar o cargo;
- b) Perda da qualidade de associado com os fundamentos previstos no artigo 9.º

2 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral, no prazo de 10 dias após o conhecimento de alguma das situações referidas no número anterior, declarar a perda do mandato dos titulares dos órgãos.

## Artigo 14.º

### Renúncia ao mandato

Os titulares dos órgãos sociais podem renunciar ao mandato desde que o expressem, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral.

## Artigo 15.º

### Destituição dos órgãos sociais

1 — Os órgãos sociais, ou qualquer dos seus membros, podem, ocorrendo justa causa, ser destituídos por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, e nos demais termos estatutários.

2 — Em caso de destituição integral da direcção, a assembleia geral designa uma comissão composta por três associados que farão a gestão corrente da Associação até à tomada de posse dos novos membros eleitos.

## Artigo 16.º

### Vacatura nos órgãos sociais

1 — No caso de vacatura em qualquer dos órgãos sociais, de um ou de mais dos seus membros, por perda, renúncia ou destituição do mandato, o cargo será exercido pelos suplentes chamados à efectividade pelo presidente da assembleia geral, que os empossará no prazo de 10 dias.

2 — Na eventualidade de qualquer dos órgãos ficar reduzido a menos de dois terços do total dos seus membros efectivos, haverá lugar a eleição, a realizar no prazo de 45 dias, para preenchimento dos lugares vagos, até ao final do mandato em curso.

3 — O órgão social que ficar reduzido a menos de dois terços do total dos seus membros efectivos continuará no exercício das suas funções até à tomada de posse do novo órgão social eleito podendo, porém, apenas praticar actos de mero expediente.

#### Artigo 17.º

##### Gratuidade dos cargos

O exercício de funções nos órgãos sociais será gratuito, devendo os seus titulares ser reembolsados das despesas feitas em representação da Associação, desde que orçamentadas e autorizadas.

#### Artigo 18.º

##### Eleições

1 — Os membros dos órgãos referidos no artigo 12.º são eleitos pela assembleia geral em assembleia especialmente convocada para o efeito, por maioria absoluta dos votos, em escrutínio secreto, de entre listas completas e conjuntas para todos os órgãos.

2 — Os sócios impossibilitados de comparecer à reunião da assembleia geral eleitoral podem exercer esse direito por correspondência, mediante o envio do boletim de voto, por correio, em envelope fechado com a identificação e número de sócio do votante no exterior. Este envelope será metido num outro envelope maior, endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral, por forma a ser recebido antes da abertura das urnas.

3 — A identificação dos sócios eleitores é feita, no caso de pessoas singulares, através da apresentação de qualquer documento de identificação e, no caso de pessoas colectivas, através da exibição do bilhete de identidade do seu representante legal. O sócio ou o representante legal do sócio podem ainda ser identificado por dois sócios presentes.

4 — O escrutínio será efectuado imediatamente após a conclusão da votação pela mesa de voto a qual é constituída pela mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas apresentadas a sufrágio e presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

5 — Os resultados são proferidos de seguida, devendo a mesa de voto redigir uma acta da qual constarão obrigatoriamente os resultados do escrutínio e quaisquer ocorrências extraordinárias que se verificarem.

6 — A assembleia geral eleitoral funcionará durante três horas a partir da sua abertura.

7 — A apresentação do recurso interposto com fundamento na irregularidade do acto eleitoral deverá ser apresentada ao presidente da mesa de voto até vinte e quatro horas após o termo do acto eleitoral.

8 — A decisão da mesa será comunicada aos recorrentes por escrito no prazo de vinte e quatro horas e afixada nas instalações da Associação.

9 — Da decisão da mesa cabe recurso para a assembleia geral, a qual deverá reunir extraordinariamente no prazo de 15 dias, exclusivamente para deliberar sobre o recurso.

#### Artigo 19.º

##### Processo eleitoral — Candidaturas

1 — As eleições devem ser convocadas pelo presidente da mesa da assembleia geral, com um mínimo de 30 dias de antecedência, por convocatória dirigida pelo correio aos sócios e publicado num dos jornais locais, indicando-se o dia, a hora e o local.

2 — As candidaturas poderão ser apresentadas pela direcção, cuja lista receberá a letra «A», ou por grupos de sócios, num mínimo de 30, sendo então a lista designada por ordem alfabética, segundo a ordem de entrada.

3 — Do processo de candidatura deve constar o nome e a assinatura dos sócios proponentes, as listas com indicação dos sócios candidatos a cada um dos órgãos associativos e do seu representante no caso de sócios pessoas colectivas, bem como declaração de aceitação dos candidatos.

4 — As listas, com os nomes dos candidatos aos respectivos órgãos, são obrigatoriamente editadas pela direcção sob o controlo da mesa da assembleia geral.

5 — As listas e os boletins de voto serão enviados aos sócios até oito dias antes do acto eleitoral, sendo aquelas também afixadas, em local visível, nas instalações da Associação.

6 — Consideram-se nulas as listas que não reúnam os requisitos mencionados nos números anteriores.

#### Artigo 20.º

##### Incapacidade reeleitiva

1 — Não podem ser reeleitos os titulares dos órgãos sociais que tenham sido judicialmente declarados responsáveis por irregularidades cometidas no exercício dessas funções ou removidos, por esse facto, dos lugares que ocupavam durante, pelo menos, cinco anos.

2 — A inobservância do disposto no número anterior determina a nulidade absoluta das listas de candidatura.

### CAPÍTULO IV

#### Da assembleia geral

#### Artigo 21.º

##### Composição

1 — A assembleia geral é o órgão máximo da Associação, sendo constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A mesa da assembleia geral é composta por quatro membros efectivos, dos quais um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário, e por dois membros suplentes.

3 — Nas suas faltas ou impedimentos o presidente será substituído pelo vice-presidente e na falta deste, pelos secretários.

#### Artigo 22.º

##### Competência exclusiva

Compete exclusivamente à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os titulares dos órgãos sociais;
- b) Aprovar e alterar os estatutos;
- c) Apreciar e votar, anualmente, o relatório e contas da direcção;
- d) Apreciar e votar o plano de actividades e o orçamento anual propostos pela direcção;
- e) Decidir sobre os recursos interpostos das deliberações da direcção;
- f) Deliberar sobre a dissolução da Associação e a forma de liquidação do seu património;
- g) Pronunciar-se sobre todas as questões que, nos termos legais ou estatutários, lhe sejam submetidas.

#### Artigo 23.º

##### Competência do presidente da mesa

Compete ao presidente da mesa:

- a) Convocar a assembleia geral e dirigir os trabalhos nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos titulares dos órgãos sociais, nos 30 dias seguintes à assembleia geral eleitoral;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral.

#### Artigo 24.º

##### Secretários

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- b) Redigir as actas;
- c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom funcionamento dos trabalhos da assembleia.

#### Artigo 25.º

##### Convocação e ordem de trabalhos

1 — A convocação da assembleia geral deve ser feita por meio de convocatória expedida pelo correio a todos os sócios ou por divulgação num dos jornais mais lidos no concelho, com antecedência mínima de 8 dias, ou de 30 dias se se tratar de eleições.

2 — Na convocatória deve constar o dia, a hora, o local marcado para a assembleia geral e a respectiva ordem de trabalhos.

3 — A ordem de trabalhos não pode ser alterada, pelo que qualquer deliberação tomada sobre quaisquer outras matérias não incluídas na mesma são consideradas nulas e sem efeito.

4 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta da ordem de trabalhos.

#### Artigo 26.º

##### Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária:

- a) No mês de Março de cada ano, para efeitos da alínea c) do artigo 24.º;
- b) No mês de Novembro de cada ano, para efeitos da alínea d) do artigo 24.º;
- c) No mês de Abril, de três em três anos, para eleição dos órgãos sociais.

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa o entenda necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos sócios.

#### Artigo 27.º

##### Quórum das reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que esteja presente a maioria dos sócios efectivos.

2 — Não se verificando o disposto no número anterior, a assembleia geral funcionará com qualquer número de sócios, em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

#### Artigo 28.º

##### Votações

1 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria dos votos expressos.

2 — As deliberações sobre a alteração de estatutos ou destituição dos órgãos da Associação exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes.

3 — A votação sobre a destituição dos órgãos da Associação ou qualquer dos seus dirigentes será feita por escrutínio secreto.

### CAPÍTULO V

#### Da direcção

#### Artigo 29.º

##### Composição

1 — A direcção é composta por sete membros efectivos e quatro suplentes, com os seguintes cargos: pre-

sidente, dois vice-presidentes, secretário, tesoureiro e vogais.

2 — O presidente da direcção é o candidato que encabeçar a lista para a direcção mais votada nas eleições.

### Artigo 30.º

#### Competências

Compete à direcção:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias bem como as deliberações da assembleia geral;
- b) Representar activa e passivamente a Associação em juízo e fora dele;
- c) Dirigir, organizar e assegurar a gestão financeira da Associação, fazendo executar os programas de acção;
- d) Apresentar à assembleia geral o relatório e contas da gerência, até 31 de Março do ano seguinte, acompanhado do parecer do conselho fiscal;
- e) Apresentar, até 30 de Novembro de cada ano, à assembleia geral o orçamento e o plano de actividades para o próximo ano, bem como orçamentos suplementares;
- f) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da Associação e estabelecer um fundo de maneo financeiro permanente para fazer face às despesas correntes;
- g) Admitir os sócios, fixar a jóia de admissão e as quotas mensais e extraordinárias ou quaisquer outros encargos dos sócios;
- h) Aprovar a constituição de empresas ou outras pessoas colectivas pela Associação e a participação da Associação no capital de empresas já existentes ou a constituir.

### Artigo 31.º

#### Competências do presidente da direcção

1 — Compete ao presidente da direcção:

- a) Representar a Associação em todos os actos públicos;
- b) Nomear os restantes membros da direcção para os respectivos cargos;
- c) Dirigir as reuniões da direcção, ordenando os assuntos e a sua discussão;
- d) Promover e coordenar os serviços da Associação;
- e) Assinar a correspondência, contratos e protocolos, podendo delegar essa competência noutro membro da direcção ou num funcionário da Associação.

2 — Em caso de impedimento definitivo ou temporário, o presidente será substituído pelo 1.º vice-presidente e este pelo 2.º vice-presidente.

### Artigo 32.º

#### Competências dos membros da direcção

1 — Aos vice-presidentes compete cooperar com o presidente da direcção, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções por ele delegadas.

2 — O secretário deverá elaborar uma acta de cada reunião, a qual, depois de aprovada, será assinada pelos membros da direcção presentes.

3 — Ao tesoureiro cabe intervir em todos os actos ou contratos de natureza económico-financeira.

### Artigo 33.º

#### Reuniões da direcção

1 — A direcção reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que seja convocada pelo presidente da direcção.

2 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade, quando necessário.

3 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas, excepto se tiverem votado em sentido contrário.

### Artigo 34.º

#### Representação perante terceiros

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, sendo obrigatória a assinatura do tesoureiro em todos os actos ou contratos de natureza económico-financeira.

2 — Em actos de mero expediente, é bastante a intervenção de um membro da direcção ou de um funcionário a quem sejam atribuídos poderes para o efeito.

## CAPÍTULO VI

### Do conselho fiscal

### Artigo 35.º

#### Composição

O conselho fiscal é o órgão de fiscalização da Associação e é composto por três membros efectivos, sendo um o presidente e dois vogais, e dois membros suplentes.

### Artigo 36.º

#### Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Dar parecer sobre o relatório, contas do exercício e proposta do orçamento para o ano seguinte;
- b) Dar parecer sobre a aquisição, a alienação e a oneração de bens imóveis;



- c) Dar parecer sobre a contracção de empréstimos e a constituição de garantias reais ou pessoais;
- d) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias.

## **CAPÍTULO VII**

### **Regime disciplinar**

#### **Artigo 37.º**

##### **Infracções disciplinares**

1 — A violação culposa dos deveres decorrentes da lei, destes estatutos, dos regulamentos internos e das deliberações dos órgãos sociais gerais constitui infracção disciplinar.

2 — O associado que praticar qualquer infracção disciplinar fica sujeito à aplicação de sanções.

#### **Artigo 38.º**

##### **Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são:

- a) Advertência por escrito;
- b) Multa;
- c) Indemnização;
- d) Exclusão de sócio.

2 — A exclusão de sócio só é aplicável no caso de violação grave e repetida dos deveres de sócio ou de violação de tal modo grave que ponha em causa o regular funcionamento, os fins ou o bom nome da AESINTRA.

3 — A pena de multa não poderá exceder o valor correspondente a uma vez a quota anual devida pelo associado infractor.

4 — A sanção indemnizatória terá como limite máximo o valor do dano causado ou o valor do acto em que consistir a infracção, se tiver carácter oneroso, conforme o que for mais elevado.

5 — As sanções previstas nas alíneas a) e d) do n.º 1 são cumuláveis com as previstas nas alíneas b) e c) do mesmo número.

#### **Artigo 39.º**

##### **Processo disciplinar**

1 — Compete à direcção instaurar o processo disciplinar e aplicar as sanções previstas no artigo 40.º

2 — O processo inicia-se com a comunicação ao infractor da instauração do processo e com a descrição circunstanciada dos factos que se lhe imputam.

3 — O infractor pode apresentar a sua defesa e requerer a produção de prova no prazo de 10 dias.

4 — A direcção concluirá o processo disciplinar no prazo de 30 dias após o termo do prazo referido no

número anterior e comunicará a decisão final ao sócio infractor.

5 — O sócio infractor pode recorrer da decisão de aplicação de sanção disciplinar para a assembleia geral no prazo de 20 dias após o seu conhecimento.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Disposições patrimoniais e financeiras**

#### **Artigo 40.º**

##### **Receitas**

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas dos associados;
- b) Os juros e os rendimentos dos seus bens;
- c) Os rendimentos dos serviços prestados;
- d) As multas e indemnizações aplicadas aos associados na sequência de procedimento disciplinar;
- e) Os fundos, donativos ou legados que lhe sejam concedidos.

#### **Artigo 41.º**

##### **Despesas**

Constituem despesas da Associação as necessárias à realização dos seus fins sociais.

## **CAPÍTULO IX**

### **Disposições finais**

#### **Artigo 42.º**

##### **Dissolução**

1 — A Associação só poderá ser dissolvida em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o feito e com o voto favorável de três quartos do número total de sócios.

2 — Na reunião em que for deliberada a dissolução será igualmente deliberado sobre o destino a dar ao património e eleger-se-ão os respectivos liquidatários.

#### **Artigo 43.º**

##### **Interpretação**

As dúvidas de interpretação dos estatutos ou seus regulamentos são resolvidas sempre em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção, podendo para o mesmo efeito vir a ser criada uma comissão, a qual neste caso e para este efeito poderá vir a integrar até três associados.

Registados em 4 de Junho de 2007, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 64, a fl. 73 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **ALIS — Assoc. Livre de Suinicultores — Eleição em 20 de Março de 2007 para o biénio de 2007-2008**

#### **Direcção**

Presidente — Agro-Pecuária do Torroal, L.<sup>da</sup>, número de contribuinte 501848681, representada pelo engenheiro Luís Tavares Dias, bilhete de identidade n.º 8114391, de 11 de Novembro de 2004, arquivo de Lisboa.

Vice-presidente — RAPORAL, S. A., número de contribuinte n.º 500227403, representada pelo engenheiro Nuno Mota, bilhete de identidade n.º 9779067, de 10 de Janeiro de 2003, arquivo de Lisboa.

Tesoureiro — FERSUI — Soc. Agro-Pecuária, L.<sup>da</sup>, número de contribuinte 502884991, representada por Paulo Alexandre Alves Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6619828, de 12 de Dezembro de 2003, arquivo de Lisboa.

Secretário — MONTIGADO, L.<sup>da</sup>, número de contribuinte 503360830, representada por Vítor Manuel Antunes Lagoa, bilhete de identidade n.º 5217657, de 11 de Outubro de 1999, arquivo de Lisboa.

Vogais:

Agro-Veríssimo, L.<sup>da</sup>, número de contribuinte 501054022, representada por Adriano Charepe, bilhete de identidade n.º 7876546, de 27 de Setembro de 2004, arquivo de Lisboa.

PORSICUNI, L.<sup>da</sup>, número de contribuinte 500657467, representada pelo engenheiro João Branquinho Correia, bilhete de identidade n.º 9834982, de 5 de Agosto de 2005, arquivo de Lisboa.

INTERGADOS, S. A., número de contribuinte 502009187, representada pelo Dr. Paulo Inácio, bilhete de identidade n.º 10405938, de 16 de Setembro de 2004, arquivo de Lisboa.

Joaquim F. Marques Almeida, número de contribuinte 124281834, representado pelo Dr. António Joaquim M. Almeida, bilhete de identidade n.º 10796958, de 20 de Novembro de 2002, arquivo de Lisboa.

Agro-Pecuária Cabeços Ruivos, L.<sup>da</sup>, número de contribuinte 507607708, representada por Filipe Guerreiro, bilhete de identidade n.º 11475375, de 23 de Maio de 2005, arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Manuel Guarda & Filhos, L.<sup>da</sup>, número de contribuinte 501961992, representado por Rafael Guarda, bilhete de identidade n.º 10300211, de 4 de Março de 2002, arquivo de Lisboa.

Alípio & Filhos, Soc. Agro-Pecuária, L.<sup>da</sup>, número de contribuinte 507943759, representada por Sérgio Marques, bilhete de identidade n.º 9032995, de 30 de Outubro de 2001, arquivo de Lisboa.

### **FPAS — Feder. Portuguesa de Assoc. de Suinicultores — Direcção — Eleição em 4 de Abril de 2007 para o biénio de 2007-2008.**

#### **Direcção**

Presidente — Paulo Inácio, da APCRPS.

Vice-presidente — Joaquim Dias, da APCRPS.

Secretário — David Neves, da ASL.

Tesoureiro — Luís Dias, da ALIS.

Vogal — Nuno Mota, da ALIS.

Suplentes:

Hélder da Fonte, da AARA.

Victor Pintéus, da ASM.

### **AIMMAP — Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Afins de Portugal — Eleição realizada em 26 de Abril de 2007 para o triénio de 2007-2009.**

#### **Direcção**

Presidente — Metalúrgica Luso-Italiana, S. A., representada por António Manuel Frade Saraiva.

Vice-presidentes:

SILAMPOS — Sociedade Industrial de Louça Metálica Campos, S. A., representada por Aníbal José da Costa Campos.

FERESPE — Fundição de Ferro e Aço, L.<sup>da</sup>, representada por Jorge Macedo Casais.

Ferreira Marques & Irmão, L.<sup>da</sup>, representada por Rui Manuel Macedo Ferreira Marques.

Pombo — Indústria Metalúrgica, L.<sup>da</sup>, representada por Susana Maria Azevedo Alvarez Pombo.

Felino — Fundição e Construções Mecânicas, S. A., representada por Manuel Augusto Ferreira Braga Lino.

CIFIAL — Centro Industrial Ferragens, S. A., representada por Luís Manuel Torres Marques.

SONAFI — Sociedade Nacional de Fundição Injectada, S. A., representada por Gonçalo Gali de Carvalho Macedo.

COLEPCCL Portugal — Embalagens e Enchimentos, S. A., representada por Vítor Manuel Pereira Neves.

Elísio Paulo & Azevedo, L.<sup>da</sup>, representada por Elísio Paulo de Oliveira Azevedo.

AFICOR — Afiamentos e Reparações de Ferramentas de Corte, S. A., representada por Augusto José Moura da Silva Maia.

**Assoc. Portuguesa de Casinos — Eleição realizada em 5 de Abril de 2007 para o biénio de 2007-2008**

**Direcção**

Presidente — Dr. Mário Alberto Neves Assis Ferreira, em representação da associada Estoril-Sol (III) — Turismo, Animação e Jogo, S. A.

Secretário — Dr. Fernando Fernandes da Silva, em representação da associada SOLVERDE — Sociedade de Investimentos Turísticos da Costa Verde, S. A.

Tesoureiro — Dr. Jorge Armindo de Carvalho Teixeira, em representação da associada Sociedade Figueira — Praia, S. A.

**AESINTRA — Assoc. Empresarial do Concelho de Sintra — Eleição em 31 de Março de 2006 para mandato de três anos (triénio de 2006-2009).**

**Direcção**

Presidente — Manuel dos Santos do Cabo.

Vice-presidentes:

José Manuel Patrão dos Santos.

Alípio M. Magalhães Fernandes.

Tesoureira — Maria Florinda Fino Nunes Xavier.

Secretário — António Manuel dos Santos Capote.

Vogais efectivos:

José Maria Abreu.

António Luís Miranda.

Vogais suplentes:

Eugénia Duarte Ramalho.

Carlos E. Luís da Silva.

Francisco de Almeida.

Vítor Conceição.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — ELEIÇÕES

**Comissão de Trabalhadores da FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A. — Eleição em 4 de Maio de 2007 para o biénio de 2007-2009.**

Efectivos:

Manuel Fernando Oliveira Couto, casado, preparador de areias para fundição de 1.<sup>a</sup>, posto de trabalho: macharia, nascido em 29 de Março de 1966, portador

do bilhete de identidade n.º 7457520, emitido em 13 de Janeiro de 2006, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Mário Gaspar Valério, casado, detector de deficiências de fabrico de 1.<sup>a</sup>, posto de trabalho: acabamentos, nascido em 17 de Junho de 1961, portador do bilhete de identidade n.º 6253964, emitido em 7 de Junho de 1999, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

António Emídio Valente Abreu, casado, serralheiro ferramentas moldes cunhos e cortantes de 1.<sup>a</sup>, posto de trabalho: modelagem, nascido em 2 de Maio de 1961, portador do bilhete de identidade n.º 5525799, emitido em 14 de Dezembro de 1999, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

João Manuel Tavares Couras, casado, electromecânico de mais de três anos, posto de trabalho: conservação, nascido em 2 de Julho de 1974, portador do bilhete de identidade n.º 10294366, emitido em 5 de Setembro de 2005, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Rodrigo Manuel Pereira Marques Lourenço, casado, afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup>, posto de trabalho: moldação, nascido em 19 de Outubro de 1967, portador do bilhete de identidade n.º 8215092, emitido em 20 de Março de 2007, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

#### Suplentes:

José Alberto Fernandes Castro, casado, macheiro mecânico de fundição de 1.<sup>a</sup>, posto de trabalho: macharia, nascido em 26 de Maio de 1963, portador do bilhete de identidade n.º 7329555, emitido em 8 de Junho de 2004, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Amândio Manuel Dias Marques, casado, operador de máquina de balancé de 1.<sup>a</sup>, posto de trabalho: acabamentos, nascido em 23 de Novembro de 1963, portador do bilhete de identidade n.º 6592482, emitido em 28 de Abril de 2004, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Paulo José Pereira da Silva, casado, técnico I, posto de trabalho: métodos, nascido em 28 de Maio de 1963, portador do bilhete de identidade n.º 6865443, emitido em 29 de Dezembro de 2004, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

António Lopes Jesus, casado, detector de deficiências de fabrico de 1.<sup>a</sup>, posto de trabalho: acabamentos, nascido em 30 de Janeiro de 1957, portador do bilhete de identidade n.º 5445690, emitido em 12 de Março de 2002, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Américo Pais Borges da Rocha, casado, preparador de areias de fundição, posto de trabalho: moldação, nascido em 12 de Maio de 1962, portador do bilhete de identidade n.º 7617615, emitido em 2 de Dezembro de 2004, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Registados em 28 de Maio de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 50/2007, a fl. 16 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da empresa Hotéis Tivoli, S. A. — Eleição em 17 de Maio de 2007 para o triénio de 2007-2010.**

#### Efectivos:

Manuel Gomes de Faria, *barman*, Hotel Tivoli Sintra, bilhete de identidade n.º 5858362, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ernesto Luís Pereira Botelho, cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, Hotel Tivoli Lisboa, bilhete de identidade n.º 5875907, do arquivo de identificação de Lisboa.

Amadeu Pedro Filipe, cafetaria, Hotel Tivoli Jardim, bilhete de identidade n.º 7619512, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria de Fátima Assureira Coelho, empregada de andares, Hotel Tivoli Palácio de Seteais, bilhete de identidade n.º 6472211, do arquivo de identificação de Lisboa.

Rui Miguel Medeiros Cardoso, recepcionista de 2.<sup>a</sup>, Hotel Tivoli Lisboa, bilhete de identidade n.º 10583221, do arquivo de identificação de Lisboa.

Rosa Silvério Alpande, cozinheira, Hotel Tivoli Lisboa, bilhete de identidade n.º 5910025, do arquivo de identificação de Lisboa.

Samuel Almeida Guedes, fiel de armazém, Hotel Tivoli Sintra, bilhete de identidade n.º 5336658, do arquivo de identificação de Lisboa.

#### Suplentes:

Luís Afonso Cardoso dos Santos, cozinheiro de 2.<sup>a</sup>, Hotel Tivoli Sintra, bilhete de identidade n.º 8878481, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Nascimento Pisquem Teixeira, cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, Hotel Tivoli Lisboa, bilhete de identidade n.º 387740, do arquivo de identificação de Lisboa.

Amadeu Secundino Gomes Cruz, empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>, Hotel Tivoli Sintra, bilhete de identidade n.º 5511534, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Manuel Carvalho Dias, recepcionista de garagem, Hotel Tivoli Lisboa, bilhete de identidade n.º 6044927, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 23 de Maio de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 48/2007, a fl. 116 do livro n.º 1.

# REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### CIE — PLASFIL, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 28 de Maio de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a realizar dia 3 de Outubro de 2007, na empresa CIE — PLASFIL, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte, informa VV. Ex.<sup>as</sup> de que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa CIE — PLASFIL, S. A., sita na Zona Industrial da Gala, lote 6, Figueira da Foz, no dia 3 de Outubro de 2007.»

### Mora Portugal — Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Mora Portugal — Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, através da Inspeção-Geral do Trabalho, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 24 e 25 de Maio de 2007, da convocatória relativa à empresa acima referenciada, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST):

«Os colaboradores da Mora Portugal — Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, vêm pela presente comunicar [...] a promoção da eleição do representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho [...], segundo o estipulado na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, artigo 267.º, cujo acto eleitoral decorrerá em 21 de Junho de 2007.»

Seguem-se as assinaturas de 26 trabalhadores.

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**Tintas Dyrup, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, em 26 de Abril de 2007, para o próximo mandato, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2007.**

Efectivos:

Leopoldino José Mendes, bilhete de identidade n.º 14177188, de 25 de Julho de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Carlos Rodrigues Mendes, bilhete de identidade n.º 8131130, de 14 de Outubro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vítor Hugo Conceição Fernandes, bilhete de identidade n.º 11737465, de 27 de Maio de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

Isilda Maria Oliveira M. Alexandre, bilhete de identidade n.º 6273905, de 15 de Dezembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Miguel Damas Ildefonso, bilhete de identidade n.º 10988434, de 9 de Dezembro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Mário Alberto Marques Silva, bilhete de identidade n.º 6021354, de 15 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 29 de Maio de 2007, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 24/2007, a fl. 14 do livro n.º 1.

**Hutchinson Borrachas de Portugal, L.<sup>da</sup> — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 16 de Abril de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2006.**

Membros efectivos:

Manuel João Rita Carvalho, bilhete de identidade n.º 5579412, emitido em 29 de Junho de 1995, pelo arquivo de identificação de Portalegre.

José Carlos Soares, bilhete de identidade n.º 5816326, emitido em 8 de Setembro de 1999, pelo arquivo de identificação de Portalegre.

José João dos Santos Cardoso, bilhete de identidade n.º 100701513, emitido em 16 de Junho de 1997, pelo arquivo de identificação de Portalegre.

Membros suplentes:

Maria da Conceição Lopes Rodrigues, bilhete de identidade n.º 10902897, emitido em 17 de Março de 2003, pelo arquivo de identificação de Portalegre.

Patrícia Sofia Restolho Nini Cordeiro, bilhete de identidade n.º 11607275, emitido em 19 de Agosto de 1999, pelo arquivo de identificação de Portalegre.

Registados em 24 de Maio de 2007, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 22/2007, a fl. 14 do livro n.º 1.

**TEGOPI — Ind. Metalomecânica, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), realizada em 10 de Maio de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007.**

Efectivos:

António Fernando Oliveira Marante.

José Fernando Oliveira Magalhães.

Nélson Ricardo Mota Gonçalves.

Suplentes:

José Vítor Ferreira Lopes.

Joaquim Rogério Oliveira Ferreira.

José Manuel Ferreira Rocha.

Registados em 1 de Junho de 2007, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 25, a fl. 14 do livro n.º 1.