

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros	2696
- Portaria de extensão dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos)	2697
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos)	2699
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições)	2700
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas)	2701
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra	2702

- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia	2703
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	2704

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento)	2706
- Acordo coletivo entre a BRISA - Auto-Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Alteração salarial e outras	2736
- Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros - Alteração salarial	2741
- Acordo de empresa entre a RESTFLIGHT - Serviços de Catering, Unipessoal L. ^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras	2749
- Acordo de adesão entre a EDP - Energias de Portugal, SA e outras e o SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias e Águas de Portugal ao acordo coletivo entre as mesmas empresas e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros	2751

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias e Águas de Portugal - Alteração	2753
--	------

II – Direção:

- Associação Sindical de Chefias do Corpo da Guarda Prisional - ASCCGP - Eleição	2753
- União dos Sindicatos do Distrito de Évora - USDE/CGTP-IN - Eleição	2754

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN - Eleição 2755

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- AdC - Águas de Cascais, SA - Alteração 2755

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Continental Lemmerz (Portugal) - Componentes para Automóveis, L.^{da} - Convocatória 2765

- VIGOBLOCO - Pré Fabricados, SA - Convocatória 2766

II – Eleição de representantes:

- Câmara Municipal do Seixal - Eleição 2766

- João de Deus & Filhos, SA - Eleição 2766

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações 2767

1. Integração de novas qualificações

...

2. Integração de UFCD

...

3. Alteração de qualificações 2770

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrscot@dgers.msess.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal* n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem, no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos, a uma das atividades industriais ou comerciais de fabricação, projeto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros

representados pelas associações outorgantes.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área de aplicação da convenção, se dediquem à mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 71,8 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Considerando que existe no setor de atividade outra convenção coletiva outorgada por diferente associação de empregadores, com âmbito parcialmente coincidente, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, à semelhança das extensões anteriores.

Considerando que as anteriores extensões da convenção não se aplicam aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por oposição desta federação, a presente extensão mantém idêntica exclusão.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Nestes termos, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem, no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos, a uma das atividades industriais ou comerciais de fabricação, projeto, investigação, engenharia

de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Fotográfico e Eletrónico.

3- A presente extensão não se aplica a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

11 de julho de 2017 - O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *José António Vieira da Silva*.

Portaria de extensão dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos)

Os contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017, abrangem no território do continente as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das referidas convenções a todos os empregadores não filiados na

associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, se dediquem à mesma atividade, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

Tendo em consideração que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea i) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 74,5 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que as convenções atualizam a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Considerando que no mesmo setor de atividade e área geográfica existe regulamentação coletiva própria celebrada entre a mesma associação de empregadores e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, e ainda por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, a presente extensão não abrange os trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL nem os empregadores filiados na NORQUIFAR.

Considerando ainda que as convenções coletivas regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários

para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão dos contratos coletivos em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

3- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

11 de julho de 2017 - O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *José António Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos)

As alterações do contrato coletivo entre a NORQUIFAR – Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2017, abrangem no território do continente as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, se dediquem à mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através das estruturas representadas, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Na área da convenção existem outras convenções celebradas entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis ao comércio grossista de produtos farmacêuticos, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Neste sentido, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores, não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na

GROQUIFAR, nem os trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

11 de julho de 2017 - O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *José António Vieira da Silva*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições)

O contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2017, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de exploração em regime de concessão e com fins lucrativos de cantinas e refeitórios e ao fabrico de refeições a servir fora das respetivas instalações e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 87,6 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 1,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, na sequência do qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à emissão da portaria de extensão, alegando a existência de convenção coletiva própria no mesmo setor de atividade, área e âmbito, por si celebrada com a mesma associação de empregadores. Atendendo ao âmbito da extensão em causa previsto no artigo 1.º e que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores por si representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores filiados nas associações sindicais representadas pela FESAHT.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e os que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respetivas instalações, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, em vigor, previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

11 de julho de 2017 - O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *José António Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a atividade de controlo de pragas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todas as empresas que, na área da sua aplicação se dediquem à mesma atividade, não sejam filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pe-

quenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 1,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de controlo de pragas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

11 de julho de 2017 - O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *José António Vieira da Silva*.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2017, e n.º 21, de 8 de junho de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

11 de julho de 2017 - O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *José António Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos coletivos entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 18, de 15 de maio de 2017, e n.º 21, de 8 de junho de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de proteção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais setores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de atividade, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações das convenções a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área de aplicação das convenções, se dediquem às mesmas atividades e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea i) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 56,5 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições relativas às categorias profissionais de praticante, previstas nas tabelas salariais das convenções, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. Sem prejuízo de a RMMG poder ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho, justifica-se que as referidas retribuições apenas possam ser objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

Considerando que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho

previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2017, e n.º 21, de 8 de junho de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de proteção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais setores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de atividade, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a

sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

11 de julho de 2017 - O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *José António Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores que prossigam a atividade no setor metalúrgico, metalomecânico, eletromecânico ou afins destes, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção na mesma área geográfica e setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de

outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

O âmbito da extensão pretendido é o previsto na subalínea v) da alínea b) do número 1 da RCM. Nestes casos, a alínea c) do número 1 da RCM dispensa a verificação do critério da representatividade, porquanto, assentando no número de trabalhadores ao serviço dos empregadores representados pela associação de empregadores outorgante, fica o mesmo automaticamente preenchido. Consequentemente, fica dispensada a consideração das respetivas implicações para a competitividade das empresas do setor não outorgantes da convenção, uma vez que a extensão não lhes é aplicável.

Considerando ainda que as anteriores extensões da convenção não são aplicáveis aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, mantém-se na presente portaria idêntica exclusão.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade no setor metalúrgico, metalomecânico, eletromecânico ou afins destes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e

categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

11 de julho de 2017 - O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *José António Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2017, abrangem no distrito de Faro as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade comércio retalhista e reparação de eletrodomésticos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto, o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequena e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A semelhança das anteriores extensões, a presente portaria não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada e não suscitou a oposição dos interessados nas anteriores extensões, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2017, são estendidas no distrito de Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não se aplica a empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dias após a

sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento)

CAPÍTULO I

Âmbito, classificação, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- O número de empresas abrangidas por este CCT é cerca de 16 300 e o número de trabalhadores é cerca de 69 700.

Cláusula 2.^a

Área

A área da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

Cláusula 3.^a

Classificação dos estabelecimentos

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

Grupo A:

Hotéis e hotéis rurais de 5 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;
Apartamentos turísticos de 5 estrelas.

Grupo B:

Hotéis e hotéis rurais de 4 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;
Pousadas;
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;
Embarcações turísticas.

Grupo C:

Hotéis e hotéis rurais de 3, 2 e 1 estrelas;
Hotéis-apartamentos turísticos de 3, 2 e 1 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;
Apartamentos turísticos de 3 estrelas;
Estabelecimentos de turismo no espaço rural e turismo de habitação;

Alojamento local.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos explorados pela mesma empresa terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que já aufram.

3- Quando haja lugar a desqualificação turística os trabalhadores mantêm o direito à retribuição pela anterior classificação do estabelecimento.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão da CCT

1- A presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de três anos, mantendo-se em vigor até as partes a substituírem por outra ou outras.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos 1 de junho de 2017; porém nos anos subsequentes terão efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia desta CCT na parte do clausulado geral será feita até decorridos 32 meses contados da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A denúncia das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária será feita decorridos 10 meses sobre a data referida no número 2 desta cláusula.

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, e com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a receção das propostas de revisão.

7- As partes denunciantes poderão dispor de 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- As negociações durarão 30 dias, com possibilidade de prorrogação por 15 dias, mediante acordo das partes.

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

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

12- Sempre que se proceda a três revisões ou alterações em mais de 10 cláusulas numa só vez, a revisão do texto será integralmente republicada.

CAPÍTULO II

Admissão, aprendizagem, estágio, carteira profissional e contrato de trabalho

Cláusula 5.^a

Condições de admissão - Princípio geral

Para além dos casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção, são condições gerais mínimas de admissão:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Exibição do certificado 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 atividade comprovada por exame médico.

Cláusula 6.^a

Período de experiência

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução efetiva do contrato e, salvo no caso específico dos contratos a termo, terá a seguinte duração:

- a) 75 dias de execução do contrato;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

3- Para efeitos do período referido na alínea a), as faltas justificadas até cinco dias, contam como tempo de trabalho efetivo.

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

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias e tendo durado mais de 120 dias, um aviso prévio de 15 dias.

Cláusula 7.^a

Aprendizagem

1- Considera-se «aprendizagem» o trabalho regular e efetivo prestado pelo trabalhador, sempre que acompanhado por profissional competente, ou pela entidade empregadora, que preste serviço na secção respetiva.

2- O período de aprendizagem é de um ano.

3- Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as frações de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

4- O impedimento prolongado do trabalhador suspende a contagem do tempo de aprendizagem.

Cláusula 8.^a

Estágio e acesso na carreira

1- O estágio segue-se à aprendizagem.

2- O período de estágio é de um ano, salvo nas categorias de andares, lavandaria e limpeza que é de seis meses.

3- Para o cômputo do período de estágio serão adicionadas as frações de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

4- Findo o estágio, o trabalhador ingressará no 1.º grau da categoria respetiva.

5- Não é havido como contrato de trabalho o estágio expressamente solicitado por um estabelecimento de ensino, ou aluno do mesmo, como componente prática da formação, durante ou no final do respetivo curso e desde que aquele não ultrapasse um ano seguido, nos termos da lei.

6- Os trabalhadores que não possuam categoria de chefia ou supervisão ingressam na categoria imediatamente superior através de sistema de avaliação de desempenho aprovado pelo empregador através de regulamento interno, ouvindo para o efeito os delegados sindicais, caso existam; porém, não havendo sistema de avaliação de desempenho, o ingresso ocorre por mero decurso do tempo ao fim de três anos de permanência na mesma categoria.

Cláusula 9.^a

Título profissional

1- Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional, não poderá nenhum trabalhador exercer a sua atividade sem estar munido desse título.

2- A comprovação pelo trabalhador de que requereu o título profissional tem de ser feita até 15 dias após o início da prestação de serviço, sob pena de nem o trabalhador poder continuar a prestar trabalho, nem o empregador o poder receber.

3- O disposto no número 1 não se aplicará aos trabalhadores que possuam uma experiência de, pelo menos, cinco anos no sector, e que sejam possuidores das habilitações literárias mínimas.

Cláusula 10.^a

Contrato individual e informação ao trabalhador

1- Quando haja lugar a contrato escrito, dele deve constar, a identificação das partes e todas as condições contratuais, designadamente data de admissão, período de experiência, funções, local de trabalho, categoria profissional, horário, remuneração e sua periodicidade, caracterização sumária do conteúdo das tarefas ou respetiva remissão para a convenção coletiva de trabalho, duração previsível do contrato, férias e período normal de trabalho.

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

CAPÍTULO III

Contratos a termo

Cláusula 11.^a

Admissibilidade do contrato a termo

Sem prejuízo de outros fundamentos previstos na lei para a admissibilidade de recurso à contratação a termo resolutivo, o contrato de trabalho a termo pode também ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, considerando-se necessidades temporárias:

a) Época de maior atividade turística, nos termos previstos na cláusula 12.^a

b) Contratação de trabalhadores para a realização de serviços extra, nos termos previstos na cláusula 88.^a

Cláusula 12.^a

Época de maior atividade turística

Para efeitos da alínea a) do número 1 da cláusula anterior, são considerados períodos de maior atividade turística os seguintes:

a) Época sazonal balnear, de 1 de junho a 30 de setembro;

b) Época de festas do Natal e Ano Novo, de 15 de dezembro a 6 de janeiro; da Páscoa, durante 10 dias; demais festividades com relevância local, durante 5 dias;

c) Época de prática de desportos de Inverno, nos meses de janeiro, fevereiro e março;

d) Realização de eventos, por um período não superior a cinco dias.

CAPÍTULO IV

Atividade social da empresa

Cláusula 13.^a

Informação sobre atividade social da empresa

O empregador prestará informação sobre a atividade social da empresa de acordo com a legislação aplicável.

Cláusula 14.^a

Trabalhadores estrangeiros

A contratação de trabalhadores estrangeiros é feita nos termos das disposições da respetiva lei geral.

Cláusula 15.^a

Relatório Único

1- As entidades empregadoras devem elaborar e entregar anualmente ao serviço competente do ministério da tutela Relatório Único ou mapa de todo o pessoal ao seu serviço, de acordo com legislação específica aplicável.

2- O relatório ou mapa referidos no número anterior deve ser enviado às estruturas representativas dos trabalhadores, até 15 de outubro de cada ano, desde que tal seja solicitado ao empregador.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Deveres do empregador

São, especialmente, obrigações do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste CCT e as normas que a regem;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Não impedir o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal de cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

m) Ouvir a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaís, as comissões sindicais ou os delegados sindicais, na elaboração de regulamento interno de empresa.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São obrigações do trabalhador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho;

l) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade humana da função que desempenha, sem aviltamento da mesma;

m) Guardar segredo profissional. Caso seja violado o dever atrás enunciado, o empregador poderá exigir do trabalhador de tal facto indemnização reparadora dos danos que tal violação lhe causou;

n) Manter atualizada a informação quanto ao seu domicílio junto do empregador.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que lhe foram atribuídos.

Cláusula 18.^a

Garantia dos trabalhadores

1- É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções

por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos legalmente previstos;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nesta CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A atuação do empregador em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta CCT.

Cláusula 19.^a

Proibição de acordos entre entidades empregadoras

São nulas as cláusulas dos contratos de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho, após a cessação do contrato, salvo os casos previstos na lei.

Cláusula 20.^a

Mobilidade funcional

1- É permitida a prestação de trabalho em regime de polyvalência de funções, considerando-se polyvalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria, do mesmo nível ou nível superior, dentro do seu âmbito profissional, com direito a auferir a retribuição do nível superior, respeitante às funções efetivamente desempenhadas.

2- Havendo necessidade, o empregador pode temporariamente encarregar o trabalhador do exercício de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo tal exercício implicar diminuição da retribuição, representar uma desvalorização da posição ou ofender a sua dignidade profissional.

3- O trabalhador pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quan-

do tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite.

4- O trabalhador adquire a categoria correspondente às funções que exerça nos termos do número 2, sempre que estas se prologuem por mais de 6 meses, exceto em caso de substituição de trabalhador ausente.

Cláusula 21.^a

Cobrança da quotização sindical

1- O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, de forma gratuita, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte, que dará a respetiva quitação.

2- O pedido do trabalhador para lhe serem descontadas na retribuição as quotas sindicais, terá de ser efetuado por escrito junto do empregador.

CAPÍTULO VI

Poder disciplinar

Cláusula 22.^a

Poder disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do presumível infrator, quando especificamente mandatados.

3- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

4- O processo disciplinar é escrito, observando -se na sua tramitação as disposições da lei geral imperativa e as cláusulas desta CCT.

Cláusula 23.^a

Tramitação do processo disciplinar

1- No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

3- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4- Após a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de

trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

5- Recebidos os pareceres referidos no número anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

6- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

Cláusula 24.^a

Outras regras processuais

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

2- É obrigatória a audição das testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 10, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo e nos termos do CCT, não sendo obrigatório a audição de mais de 3 testemunhas por cada facto, cabendo ao trabalhador assegurar a comparência das mesmas.

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

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

5- Quando for ouvido o trabalhador ou as testemunhas podem ser sempre acompanhados por mandatário ou representante sindical

Cláusula 25.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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 o trabalhador e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição

correspondente a 30 dias.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

6- Não é permitido aplicar à mesma infração penas mistas.

Cláusula 26.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do número 1 e do número 2 da cláusula 17.^a deste CCT;

c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar, quando o mesmo não lhe pudesse ser exigido nos termos da lei e deste CCT;

d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem nos termos da lei ou deste CCT.

Cláusula 27.^a

Indemnizações

1- Sempre que se verifique obrigação de indemnização na sequência do despedimento ilícito, o valor de cálculo será feito na proporção de um mês por cada ano completo ou fração de antiguidade.

2- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos seguintes.

3- Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos mesmos termos previstos no número 1 da presente cláusula.

4- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

5- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 28.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 29.^a

Execução da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 30.^a

Caducidade da ação e prescrição da responsabilidade disciplinar

1- O procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3- Para os efeitos desta cláusula, a ação disciplinar considera-se iniciada com o despacho de instrução ou auto de notícia, comunicados por escrito ao trabalhador.

4- Para os efeitos do referido no número anterior, considera-se consumada a comunicação quando remetida sob registo para a última residência, comunicada à empresa pelo trabalhador.

Cláusula 31.^a

Instauração do procedimento

1- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

2- Contudo, o processo disciplinar tem de ser concluído no prazo de 90 dias contados a partir da sua instauração.

CAPÍTULO VII

Duração do trabalho

Cláusula 32.^a

Período diário e semanal de trabalho

Sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados, o período diário e semanal de trabalho é de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

Cláusula 33.^a

Regimes de horário de trabalho

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

a) Horário fixo;

b) Horário flutuante;

c) Horário flexível;

d) Horário rotativo.

2- Entende-se por «horário fixo» aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e que se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por «horário flutuante» aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana mas que se encontrem previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, havendo sempre um período de descanso de onze 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 descanso diários podem ser móveis.

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

Cláusula 34.^a

Intervalos no horário de trabalho

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

2- Mediante acordo do trabalhador poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a quatro horas.

3- Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho o intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

4- 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.

5- Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a seis nem inferior a duas horas.

Cláusula 35.^a

Horários especiais

1- O trabalho de menores só é permitido a partir das 7 e até às 23 horas.

2- O período de trabalho diário do menor pode ser interrompido por um intervalo de duração compreendido entre uma e duas horas, sendo que, no caso de menores com idade igual ou superior a 16 anos, pode o intervalo ser reduzido até trinta minutos.

3- O horário de trabalho do menor com idade igual ou superior a 16 anos deve assegurar um descanso diário mínimo doze horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos e terá direito a dois dias de descanso semanal consecutivos.

4- O horário dos trabalhadores «extras» será o atribuído ao serviço especial a efetuar.

5- Sempre que viável, e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado o horário seguido.

6- Quando o período de trabalho termine para além da uma hora da manhã, os respetivos profissionais farão

horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo, por escrito, ao horário intervalado.

7- Ao trabalhador-estudante deverá ser 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 36.^a

Alteração do horário

1- O empregador pode alterar o horário de trabalho quando haja solicitação do trabalhador, necessidade imperiosa de serviço fundamentada, ou quando haja necessidade de mudança de horário de funcionamento do estabelecimento ou da secção.

2- A alteração do horário deverá ter em conta:

a) Exigências de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

b) Conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar do trabalhador;

c) Facilitar ao trabalhador de frequência de curso escolar bem como formação profissional.

3- Todas as alterações aos horários de trabalho implicam informação e consulta prévia aos trabalhadores afetados e aos delegados sindicais, caso existam, e devem ser programadas e afixadas com pelo menos 8 dias de antecedência.

4- Não se considera alteração a simples substituição ou aumento de pessoal dentro da tipologia de horários que tenha sido elaborada e comunicada nos termos legais.

5- O prazo a que se refere o número 3 é de três dias em caso de empresas até 5 trabalhadores.

6- Os acréscimos de despesas, devidamente comprovadas, que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do empregador, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

Cláusula 37.^a

Trabalho específico

1- Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime de trabalho específico, em que a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

2- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo se outra for acordada, ou em caso de força maior.

3- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir cinquenta horas semanais, tendo por limite cento e oitenta horas por ano, não contando para este limite o trabalho suplementar.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, com referência a um período de quatro meses devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

5- A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida

pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

6- O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior, por motivo de força maior devidamente justificado.

7- Na impossibilidade de utilização da redução do tempo de trabalho no decorrer do período de referência a que respeita, pode sê-lo até 60 dias subsequentes, ou ser retribuída com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição da hora normal.

Cláusula 38.^a

Horário parcial

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 80 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

3- A duração dos períodos de aprendizagem e estágio e a duração das categorias de acesso ou promoção automática, bem como a retribuição dos trabalhadores a tempo parcial, são calculadas com base nos períodos estipulados para os trabalhadores a tempo completo em situação comparável na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 39.^a

Trabalho por turnos

Nos estabelecimentos ou secções que funcionem ininterruptamente por períodos superiores a oito horas por dia pode o empregador organizar a prestação de trabalho em regime de turnos e os horários de trabalho poderão ser rotativos.

Cláusula 40.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2- Os trabalhadores isentos receberão um prémio de 20 % sobre a remuneração mensal.

3- Para efeitos de isenção de horário de trabalho aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho, salvo acordo individual do trabalhador.

Cláusula 41.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) o trabalhador com deficiência ou doença crónica;

b) a trabalhadora grávida, o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, bem como a trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

c) menor, exceto se a prestação de trabalho suplementar

por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

Cláusula 42.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

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

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

Cláusula 43.^a

Limites do trabalho

1- O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) A duzentas horas de trabalho por ano civil;

b) A duas horas por dia normal de trabalho;

c) A um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) A um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

2- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 44.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição da hora normal com os seguintes acréscimos:

– 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil.

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

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

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

sendo:

RM = retribuição mensal total;

n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 45.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, salvo para os

trabalhadores administrativos, comercial e manutenção que será das 20 horas de um dia às 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- Para os trabalhadores administrativos, comercial e manutenção, o acréscimo referido no número anterior será de 25 % relativamente ao trabalho prestado entre as 20 horas e as 00 horas do mesmo dia e de 50 % entre as 00 horas e as 7 horas.

4- Se, além do noturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respetivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

5- Quando o trabalho noturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes coletivos, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

Cláusula 46.^a

Mobilidade geográfica

1- O local de trabalho deverá ser definido pelo empregador no ato de admissão do trabalhador.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Quando haja excesso de mão de obra por grande diminuição dos serviços que a empresa presta;
- c) Manifesta incompatibilidade nas relações de trabalho entre colegas;
- d) Comprovada inadaptação do trabalhador a novos métodos da empresa.

3- À empresa fica, nos casos em que a transferência não seja imputável ao trabalhador, a obrigação de custear o acréscimo das despesas de transporte ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

5- As partes podem acordar na transferência prevista nos números anteriores, sem que os termos do acordo fiquem sujeitos a qualquer prazo de caducidade.

6- A transferência, prevista nesta cláusula, só pode ser feita num raio de 15 km, contados da residência do trabalhador, porém, caso a entidade empregadora não explore estabelecimento no raio de 15 km, aquela pode transferir o trabalhador até um raio de 50 km, contados da residência do trabalhador.

7- A transferência temporária do trabalhador não poderá exceder 6 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e desde que obtenha o acordo do trabalhador.

8- A transferência deve obedecer a um pré-aviso por parte da entidade empregadora, de 10 dias no caso de transferência temporária e de 30 dias no caso de transferência definitiva.

Cláusula 47.^a

Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao ministério da tutela, nos termos da lei.

2- Os mapas de horário de trabalho, organizados de harmonia com as disposições legais, podem abranger o conjunto de pessoal do estabelecimento, ou serem elaborados, separadamente, por secção.

3- Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em todas as secções e em lugar de fácil leitura, um mapa geral de horário de trabalho do estabelecimento ou da respetiva secção.

4- São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

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 da necessidade originada por afluência imprevista de clientes, não contam para o limite fixado no número 4 desta cláusula.

7- Os registos dos horários de trabalho podem ser individualizados em suporte magnético.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 48.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal consecutivos.

2- Nas empresas que tenham até cinco trabalhadores, inclusive, pode o empregador reduzir, se houver motivo fundamentado, os dias previstos no número 1 desta cláusula para dia e meio de descanso semanal consecutivos.

3- Para os trabalhadores administrativos, comercial e manutenção, os dias de descansos semanal são o sábado e domingo;

4- Para os demais trabalhadores os dias de descanso são os que resultarem do horário de trabalho, sendo que para estes deve ser garantido os dias de sábado e domingo pelo menos uma vez por mês, desde que tal não inviabilize o serviço da secção.

5- A permuta de descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização do empregador.

6- Sempre que possível, o empregador proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 49.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1- É permitido o trabalho 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 será remunerado em função do número de horas realizadas; porém, quando o trabalhador realize, pelo menos, quatro horas, o pagamento é feito por todo o período, sem prejuízo de maior remuneração quando o período normal diário seja excedido.

3- Quando o trabalhador tenha direito à remuneração de um dia completo e exato de trabalho, a remuneração desse dia será calculada da seguinte forma:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n} \times 2$$

sendo:

RM = retribuição mensal total;

n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 50.^a

Feriados

1- O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com um acréscimo de mais 100 % sobre a retribuição normal, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n} \times 2$$

sendo:

RM = retribuição mensal total;

n = período normal de trabalho semanal.

2- São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1, 8 e 25 de dezembro.

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

4- Além dos atrás enumerados, é ainda de observância obrigatória o feriado municipal da localidade onde se encontra sedado e estabelecido; ou feriado distrital nos casos em que o primeiro não exista e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 51.^a

Funcionamento nos feriados

As empresas devem dispensar os trabalhadores que não sejam indispensáveis nos feriados fazendo uma comunicação com oito dias de antecedência, sendo que no feriado do 1.º de maio devem ser dispensados até 50 % dos trabalhadores desde que estes o requeiram até 8 dias de antecedência, sempre que possível.

Cláusula 52.^a

Férias - Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2- O direito a férias deve efetivar-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.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço.

Cláusula 53.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

5- 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 respetivo subsídio.

6- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de seis meses de efetivo serviço a um período de férias e respetivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 54.^a

Duração do período de férias

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

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

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

4- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 55.^a

Escolha da época de férias

1- A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, compete ao empregador marcar 50 % das férias e o trabalhador marcar os demais 50 %.

3- O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal do trabalhador nem com dia feriado.

4- Sem prejuízo dos números anteriores, o empregador deve elaborar sempre, até 15 de abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará no painel da empresa, onde deverá manter-se afixado durante todo o ano.

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

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

7- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores naturais das ilhas que exercem a sua atividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares de 1.º grau emigrados no estrangeiro;

d) Os trabalhadores imigrantes quando pretendam gozar as férias no seu país de origem.

8- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo

ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo do empregador.

Cláusula 56.^a

Alteração do período de férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o gozo de férias seja antecipado para o período imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 57.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição do período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo, sendo incluída no seu cálculo nomeadamente, e desde que devido, a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação e o prémio de línguas.

2- Na retribuição das férias o trabalhador receberá ainda o suplemento noturno sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado noturno.

Cláusula 58.^a

Subsídio de férias

Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com exceção do valor da alimentação.

Cláusula 59.^a

Violação do direito de férias

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

Cláusula 60.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo, cumulativamente.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias, e respetivo subsídio.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 61.^a

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 respetivos, e reduzindo o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem frações de dia.

Cláusula 62.^a

Tipo de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou formação profissional nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 63.^a

Falta por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos, por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, 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;

c) Um dia por morte de tio ou tia.

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 oito dias depois da data do funeral.

3- Mantém a afinidade para o efeitos desta cláusula o trabalhador divorciado ou separado judicialmente.

Cláusula 64.^a

Participação e justificação da falta

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

2- Quando imprevisíveis, 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- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados.

5- A prova da situação de doença deverá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador à segurança social.

Cláusula 65.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea d) do número 2 da cláusula 62.^a, quando superiores a 30 dias por ano.

3- As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador podem ser retribuídas.

4- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 62.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 64.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

4- Excetuam-se do número anterior, as ausências parciais não superiores a 15 minutos que não excedam por mês 60 minutos, as quais não devem ser consideradas.

Cláusula 67.^a

Desconto de faltas

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$(RM/30) = Rd$$

sendo:

RM = remuneração mensal;

Rd = remuneração diária.

Cláusula 68.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, por renúncia ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador.

Cláusula 69.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3- O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

5- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho.

SECÇÃO III

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 70.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, salvo as exceções previstas na lei geral e nesta CCT.

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

3- O contrato caducará, porém, a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a atividade, sob pena de perder o direito ao lugar.

5- Após a apresentação do trabalhador, o empregador há -de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo máximo de 10 dias, sendo -lhe devida a remuneração a partir do momento do recomeço da sua atividade.

Cláusula 71.^a

Verificação de justa causa

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

Cláusula 72.^a

**Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de
laboração**

No caso de encerramento temporário do estabelecimento, ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade empregadora ou por razões de interesse desta, os trabalhadores mantêm o direito à retribuição e ao local de trabalho.

CAPÍTULO IX

Retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 73.^a

Critério de fixação de remuneração

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

2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute 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.

Cláusula 74.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua atividade, dentro das horas normais de serviço ou imediatamente a seguir, exceto se for pago através de transferência bancária.

2- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 75.^a

Subsídio de Natal

1- Na época do Natal, até ao dia 15 de dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua 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 76.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No ato do pagamento, a entidade empregadora entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade empregadora, nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período

a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, noturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, férias, subsídio de férias e respetivo número de apólice do seguro de acidentes de trabalho, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efetivamente pago.

Cláusula 77.^a

Partidos

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

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 78.^a

Remunerações mínimas pecuniárias de base

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas das tabelas constantes do anexo I, devendo a atribuição de categorias profissionais ser efetuada de acordo com as constantes no anexo II.

2- Na remuneração base efetivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias.

Cláusula 79.^a

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 mensal de 45 € por cada uma das línguas francesa 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 reconhecidos oficialmente e mediante entrega de certificado de exame com aproveitamento.

3- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores dos níveis XI a IX.

Cláusula 80.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que movimentem regularmente diário têm direito a um subsídio mensal para falhas de 8 % da remuneração pecuniária de base.

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.

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 81.^a

Direito à alimentação

1- Têm direito a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia simples, conforme o horário de trabalho, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

2- Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições a alimentação será fornecida obrigatoriamente em espécie.

3- Nos demais estabelecimentos o fornecimento de alimentação será substituído pelo respetivo equivalente pecuniário no valor de 100 euros mensais.

Cláusula 82.^a

Refeições que constituem a alimentação

1- As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

a) Pequeno-almoço: café com leite, chá com leite ou chocolate, pão com manteiga ou doce;

b) Ceia simples: duas sandes de carne ou queijo e dois decilitros de vinho ou leite ou café com leite ou chá, chocolate ou sumo;

c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 2,5 decilitros de vinho ou cerveja ou refrigerante ou leite ou chá ou água mineral ou sumo, duas peças de fruta ou doce, café e pães da qualidade que é servida aos clientes.

2- O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.

3- As horas de refeições são fixadas pelo empregador, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal, nos termos constantes do mapa do horário de trabalho.

4- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser elas fornecidas nos trinta minutos, imediatamente, anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho; porém, se o trabalhador não tomar a refeição, não deve permanecer no local de trabalho.

5- Têm direito a ceia simples os trabalhadores que exerçam atividade efetiva entre as 23 horas e a 1 hora da manhã.

6- A ceia completa é devida aos trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

7- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

Cláusula 83.^a

Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1- A entidade empregadora ou os seus representantes diretos deverão 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 a qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade empregadora e do chefe de cozinha;

b) A confeção e a apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha, ou do cozinheiro do pessoal.

Cláusula 84.^a

Alimentação especial

1- O trabalhador que necessite de alimentação especial deve comprovar essa alegada necessidade, mantendo-se esse direito enquanto tal necessidade durar.

2- O trabalhador tem a faculdade de optar pelo fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário, nos termos do número 1 da cláusula 85.^a

Cláusula 85.^a

Valor pecuniário da alimentação em espécie

1- Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário será o seguinte:

Refeições valor (euros):

a) Refeições completas/mês - 100,00 €;

b) Refeições avulsas:

– Pequeno-almoço - 2,50 €;

– Ceia simples - 3,50 €;

– Almoço, jantar ou ceia completa - 5,00 €.

2- O valor atribuído à alimentação, quer seja prestada em espécie, quer em numerário, não é dedutível na remuneração base do trabalhador.

SECÇÃO IV

Alojamento

Cláusula 86.^a

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 na parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 87.^a

Garantia do direito ao alojamento

1- Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a fruição ser retirada ou agravada na vigência da relação laboral.

2- Se for acidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

SECÇÃO V

Serviços extras

Cláusula 88.^a

Definição e normas especiais dos serviços extras

1- É considerado, para efeitos da alínea b) da cláusula 11.^a, serviço extra o serviço accidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento que, excedendo as possibilidades de rendimento do trabalho dos profissionais efetivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2- O empregador tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 89.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1- Sem prejuízo de outras causas consagradas na lei, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador;
- i) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

2- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 90.^a

Causas de caducidade do contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

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

Cláusula 91.^a

Exigência da forma escrita

1- Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

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

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

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

5- No prazo de sete dias, o trabalhador pode revogar o acordo de cessação do contrato de trabalho, mediante comunicação escrita à entidade empregadora, salvo se o acordo de cessação foi objeto de reconhecimento notarial presencial ou realizado na presença de um inspetor de trabalho.

6- Com a comunicação de revogação, o trabalhador terá de devolver, ou pôr à disposição da entidade empregadora, tudo o que tenha recebido como compensação por cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 92.^a

Noção de justa causa de despedimento

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

2- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas ou injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- m) Reduções anormais de produtividade.

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

Cláusula 93.^a

Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador

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

2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.

3- Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4- A justa causa é apreciada nos termos do número 3 da cláusula anterior, com as necessárias adaptações.

5- Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

6- Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do número 3, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 94.^a

Denúncia com aviso prévio

1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- O contrato de trabalho pode aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou direção.

3- No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.

4- No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.

5- O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de denúncia tenha reconheci-

mento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

Cláusula 95.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respetivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

5- Com a transmissão da cessação do estabelecimento, transmitem-se todos os direitos individuais e coletivos.

6- Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para efeitos desta cláusula quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

- a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;
- b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

7- Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

CAPÍTULO XI

SECÇÃO I

Menores

Cláusula 96.^a

Trabalho de menores

Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 97.^a

Noção de trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

Cláusula 98.^a

Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho.

3- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

4- O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5- Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou ho-

rário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7- Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho.

8- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

Clausula 99.^a

Faltas para prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

a) No dia da prova e no imediatamente anterior;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;

c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;

d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.

3- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

4- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

5- Em tudo o mais aplicar-se-á a legislação em vigor relativamente aos trabalhadores-estudantes.

CAPÍTULO XII

Atividade sindical na empresa

Cláusula 100.^a

Direito a atividade sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 101.^a

Comunicação à empresa

1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada, com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

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

Cláusula 102.^a

Comissões sindicais e intersindicais de empresa

- 1- A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.
- 2- A comissão intersindical na empresa (CIE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.
- 3- Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.
- 4- As comissões sindicais, intersindicais e os delegados sindicais da empresa têm competência para intervir nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respetiva.
- 5- Os sindicatos deverão comunicar à empresa a constituição das comissões sindicais e intersindicais.

Cláusula 103.^a

Garantia dos dirigentes sindicais

- 1- Sem prejuízo de normas legais, são garantias dos dirigentes sindicais:
 - a) Os trabalhadores eleitos para os corpos sociais dos organismos sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a utilização ser comunicada, por escrito, à entidade patronal respetiva, com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas seguintes;
 - b) 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, nos termos do número anterior, contando como tempo de serviço efetivo exceto quanto à retribuição.

Cláusula 104.^a

Crédito de horas de delegado sindical

- 1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 8 horas por mês as quais são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de trabalho.
- 2- Se o número de delegados sindicais da empresa ultrapassar o máximo previsto na lei as faltas destes trabalhadores contam como tempo de serviço efetivo exceto quanto à retribuição.
- 3- Sempre que a ausência seja superior a 8 horas as ausências são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço, exceto quanto à retribuição.
- 4- A associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os delegados sindicais necessitam para o exercício das funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48h imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

Cláusula 105.^a

Procedimento para reunião de trabalhadores no local de trabalho

- 1- Os sindicatos devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a

hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

- 2- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, o sindicato deve apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

- 3- Após receber a comunicação referida no número 1 e, sendo caso disso, a proposta referida no número anterior, o empregador deve pôr à disposição da entidade promotora, desde que esta o requeira, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto na parte final da alínea a) ou b) do número 1 do artigo anterior.

Cláusula 106.^a

Reunião de trabalhadores no local de trabalho

- 1- Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical:

- a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;
- b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

- 2- Os membros de direção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 107.^a

Direito a instalações

O empregador deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em empresa ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores.

Cláusula 108.^a

Afixação e distribuição de informação sindical

O delegado sindical tem o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

Cláusula 109.^a

Informação e consulta de delegado sindical

- 1- O delegado sindical tem direito a informação e consulta

sobre as seguintes matérias, além de outras referidas na lei:

b) Evolução recente e provável evolução futura da atividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

c) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja diminuição do número de trabalhadores;

d) Decisão suscetível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

4- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

5- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

6- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 110.^a

Favorabilidade global

Sem prejuízo da proibição de diminuição de categoria, retribuição e das praticas da empresa, esta convenção é considerada pelas partes contratantes, em todas as suas cláusulas, como globalmente mais favorável. Deste modo, será a única aplicável às partes outorgantes e aos seus representantes que o fossem à data da outorga desta CCT, e durante toda a sua vigência.

Cláusula 111.^a

Comissão paritária

1- As partes contratantes obrigam-se a criar, no prazo de 30 dias após o início de vigência desta CCT, e a manter em funcionamento permanente uma comissão paritária, cuja competência e fins são a interpretação das disposições da presente convenção e integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão será composta por seis elementos, sendo três nomeados pelas associações sindicais e os outros três pelas entidades patronais.

3- A comissão paritária poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

4- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante desta CCT, quando tomadas por unanimidade e logo que depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- Cada uma das partes poderá fazer -se acompanhar nas reuniões de assessores sem direito a voto.

6- A comissão, logo que constituída, elaborará o seu próprio regulamento.

Cláusula 112.^a

Comissão arbitral

1- As partes signatárias poderão constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir conflitos, individuais e coletivos, entre as empresas e trabalhadores do sector abrangidos pelo presente CCT, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis e caibam dentro da alçada do tribunal de comarca. O prazo referido pode ser prorrogado por igual período.

2- Das deliberações caberá, sempre, recurso para o tribunal judicial.

3- O funcionamento desta comissão será definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes signatárias.

Lisboa, 14 de junho de 2017.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Mário Pereira Gonçalves, na qualidade de presidente e mandatário.

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

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, na qualidade de mandatário.

António Francisco Gonçalves Soares Baião, na qualidade de mandatário.

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais de 1 de junho a 31 de dezembro de 2017

em euros

	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XI	2 040,00	1 765,00	1 250,00
X	1 100,00	1 000,00	950,00
IX	950,00	920,00	850,00
VIII	860,00	823,00	780,00
VII	800,00	780,00	700,00
VI	760,00	710,00	650,00
V	700,00	665,00	630,00
IV	650,00	630,00	605,00
III	610,00	590,00	570,00
II	560,00	560,00	557,00
I	450,00	450,00	450,00

ANEXO II

Categorias profissionais e níveis de remuneração

Categorias profissionais	Níveis
1- Direção	
Diretor de hotel	XI
Subdiretor de hotel	X
Diretor	X
Assistente de diretor	IX
2- Recepção - Portaria	
Técnico de acolhimento (guest relations)	IX
Chefe de receção	IX
Subchefe de receção	VII
Rececionista - Principal	VI
Rececionista de 1. ^a	V
Rececionista de 2. ^a	IV
Rececionista estagiário	III
Rececionista - Aprendiz maior de 18 anos	II
Rececionista - Aprendiz menor de 18 anos	I
Porteiro de restauração e bebidas	IV
Trintanário principal	VI
Trintanário	V
Bagageiro	IV
Mandarete	IV
Chefe de segurança	VIII
Vigilante	IV
3- Controle e economato	
Chefe de secção de controle	VII
Controlador	VI
Estagiário de controlador	II
Aprendiz de controlador maior de 18 anos	I
Aprendiz de controlador menor de 18 anos	I
Chefe de compras/ecónomo	VIII
Dispenseiro/cavista nível II	IV
Dispenseiro cavista nível I	III
Estagiário de dispenseiro maior de 18 anos	II
Aprendiz de dispenseiro menor de 18 anos	I
4- Alojamento - andares - quartos	
Governante geral de andares	VII
Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza	VI
Empregada de andares principal	V
Empregada de andares	IV
Aprendiz de empregada andares/quartos	II
Empregada de roupa/lavandaria principal	V
Empregada de roupa/lavandaria	IV
Aprendiz de empregada roupa/lavandaria	II
Controlador de mini-bares principal	V
Controlador de mini-bares	IV
Controlador room-service principal	V
Controlador de room-service	IV
Costureira principal	V
Costureira	IV
5- Restauração e bebidas	
Diretor de restaurante	X
Chefe de mesa/bar	IX
Subchefe de mesa/bar	VIII
Empregado de mesa - Principal	VI
Empregado de mesa de 1. ^a	V
Empregado de mesa de 2. ^a	IV
Estagiário de empregado de mesa	III

Aprendiz de empregado de mesa maio de 18 anos	II
Aprendiz de empregado de mesa menor 18 anos	I
Escanção principal	VI
Escanção	V
Barman principal	VI
Barman de 1. ^a	V
Barman de 2. ^a	IV
Estagiário de barman	III
Aprendiz de barman maior de 18 anos	II
Aprendiz de barman menor de 18 anos	I
Rececionista de restauração principal	VI
Rececionista de restauração	V
Preparador de banquetes principal	V
Preparador de banquetes	IV
Supervisor de bares	VII
Chefe de cafetaria	VII
Cafeteiro principal	V
Cafeteiro	IV
Estagiário de cafeteiro	III
Aprendiz de cafeteiro maior de 18 anos	II
Aprendiz de cafeteiro menor de 18 anos	I
6- Cozinha	
Chefe de cozinha	X
Subchefe de cozinha	IX
Cozinheiro principal	VIII
Cozinheiro 1. ^a	VII
Cozinheiro de 2. ^a	VI
Cozinheiro de 3. ^a	V
Estagiário de cozinheiro	IV
Aprendiz de cozinheiro	II
7- Pastelaria	
Chefe/mestre pasteleiro	X
Subchefe/mestre pasteleiro	IX
Pasteleiro principal	VIII
Pasteleiro 1. ^a	VII
Pasteleiro 2. ^a	VI
Pasteleiro 3. ^a	V
Estagiário de pasteleiro/oficial de pastelaria	IV
Aprendiz pasteleiro	II
8- Qualidade	
Diretor de qualidade	X
Nutricionista	IX
Microbiologista	IX
9- Higiene e limpeza	
Chefe de copa	VII
Copeiro principal	IV
Copeiro	III
Copeiro - Aprendiz	II
Encarregado de limpeza	VII
Empregado de limpeza principal	IV
Empregado de limpeza	III
Aprendiz de copeiro	II
10- Refeitórios	
Empregado de refeitório principal	IV
Empregado de refeitório	II
11- Termas, healths clubs, piscinas e praias, instalações de spa, balneoterapia, talossoterapia, alassoterapia e outras semelhantes	
Diretor	X
Professor de natação	IX
Empregado de consultório principal	VI

Empregado de consultório	V
Empregado de inalações principal	VI
Empregado de inalação	V
Empregado de secção de fisioterapia principal	VI
Empregado de secção de fisioterapia	V
Banheiro termal principal	V
Banheiro termal	IV
Buvete	IV
Duchista	IV
Esteticista principal	VI
Esteticista	V
Manicuro/pedicuro	IV
Massagista terapêutico de recuperação e santa principal	VI
Massagista terapêutico de recuperação e sauna	V
Banheiro - Nadador-salvador	IV
Tratador/conservador de piscinas principal	V
Tratador/conservador de piscinas	IV
Vigia de bordo	IV
Bilheteiro	IV
Empregado de balneários principal	V
Empregado de balneários	IV
Moço de terra	IV
Estagiário de empregado de balneário	II
Aprendiz de empregado de balneário	I
12- Golfe	
Diretor de golfe	X
Professor de golfe	IX
Secretário	VII
Rececionista de golfe principal	V
Rececionista de golfe	IV
Chefe de manutenção	IX
Capataz de campo	VII
Capataz de rega	VII
Operador de golfe principal	VI
Operador de golfe de 1. ^a	V
Operador de golfe de 2. ^a	IV
Chefe de caddies	VII
Caddie	IV
13- Sector administrativo	
Diretor administrativo e financeiro	X
Diretor de serviços	IX
Diretor de recursos humanos	IX
Formador	VIII
Chefe de departamento de divisão ou de serviços	VIII
Contabilista/técnico de contas	IX
Chefe de secção	VIII
Tesoureiro	VIII
Secretário de direcção	VII
Controlador de caixa	VI
Caixa	V
Assistente administrativo principal	VI
Assistente administrativo 1. ^a	V
Assistente administrativo 2. ^a	IV
Estagiário de assistente administrativo	III
Aprendiz de assistente administrativo	II
Cobrador	V
Telefonista principal	VI
Telefonista 1. ^a	V
Telefonista 2. ^a	IV
Estagiário de telefonista	II
14- Sector comercial	

Director comercial	X
Técnico de marketing	IX
Gestor de preços (revenue manager)	VIII
Promotor de vendas principal	VII
Promotor de vendas	VI
Caixeiro principal	VI
Caixeiro 1. ^a	V
Caixeiro 2. ^a	IV
Estagiário de caixeiro	II
Aprendiz de caixeiro	I
15- Serviços técnicos e manutenção	
Director de serviços técnicos	X
Chefe de serviços técnicos	VIII
Electromecânico em geral	VII
Operário polivalente principal	VI
Operário polivalente 1. ^a	V
Operário polivalente 2. ^a	IV
Estagiário de operário polivalente	III
Aprendiz de operário polivalente	I
16- Embarcações turísticas	
Mestre	IX
Motorista marítimo principal	V
Motorista marítimo	IV
Marinheiro principal	V
Marinheiro	IV
17- Garagens	
Empregado de garagem principal	V
Empregado de garagem	IV
18- Rodoviários	
Motorista principal	V
Motorista	IV
Ajudante de motorista	II
19- Categorias diversas	
Encarregado de jardins	VII
Florista	VI
Jardineiro principal	V
Jardineiro	IV
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas	IV

Nota: Todas as categorias deste CCT têm-se como aplicadas a ambos os sexos.

ANEXO III

1- Direcção

1- *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 coletiva, 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.

2- *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.

3- *Diretor* - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza funcionamento de uma secção.

4- *Assistente de diretor* - 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.

2- Recepção - Portaria

1- *Técnico de acolhimento (Guest Relations)* - Representa a direcção junto dos clientes; coadjuva o director de relações públicas e substitui o chefe de recepção/portaria no exercício das respectivas funções; executa os serviços de recepção/portaria junto de clientes especiais, acolhendo-os de forma personalizada no sentido de facilitar os processos de c/in e c/out; e acompanha-os durante a estadia em tudo o que for preciso; controla a limpeza e asseio do lobby; orienta o cliente tanto no interior como no exterior do hotel; coordena com outros departamentos as acções específicas de acolhimento; propõe de forma muito activa em colaboração com outros serviços, os restaurantes e discoteca como locais privilegiados de lazer; mantém-se actualizado acerca do movimento dos clientes vip; no início dos eventos e banquetes, e juntamente com alguém da recepção/portaria, mantém-se no lobby de modo a facilitar o pedido de informações por parte dos clientes do exterior; movimenta-se no lobby nas horas de maior movimento de modo a poder prestar apoio aos clientes; sempre que tem oportunidades estabelece diálogo com os clientes no lobby de modo a poder retirar eventuais comentários da estadia do cliente; sempre que for necessário colabora e executa as demais funções do recepcionista/porteiro.

2- *Chefe de recepção* - É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os serviços de recepção e portaria de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios sobre o funcionamento da recepção/portaria. Poderá substituir o director, o sub director ou o assistente de direcção.

3- *Sub-chefe de recepção* - é o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção/portaria no exercício das suas funções

4- *Recepcionista* - É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção e portaria designadamente, coadjuva o chefe de e o sub-chefe de recepção/portaria no exercício das respectivas funções; acolhe os hóspedes e demais clientes prestando-lhes todas as informações necessárias sobre o estabelecimento hoteleiro e acompanha a estadia dos clientes em tudo o que for preciso; mantém-se informado sobre os eventos a decorrer no hotel e sobre a cidade e os eventos principais que nela decorrem, para prestar todas as informações necessárias; efectua reservas e a contratação do alojamento e demais serviços, procedendo à planificação da ocupação dos quartos; assegura a inscrição dos hóspedes nos registos do estabelecimento; atende os desejos, pedidos e reclamações

dos hóspedes e clientes procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo, elabora estatísticas e outros relatórios; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; zela pela limpeza da secção; no período nocturno zela pela segurança dos hóspedes; efectua serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e opera com os equipamentos informáticos e de comunicações e telecomunicações quando instalados na secção; encarrega-se da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, salvo quando houver local próprio para a venda destes serviços; guarda objectos de valor e dinheiro em lugar adequado; controla a entrega de restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes.

5- *Porteiro de restauração e bebidas* - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

6- *Trintanário* - É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de recepção; coopera de um modo geral na execução dos serviços de portaria, vigia a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias; quando devidamente habilitado, conduz as viaturas dos hóspedes, estacionando-as nos locais apropriados.

7- *Bagageiro* - É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes; do asseio da arrecadação de bagagens e eventualmente do transporte de móveis e utensílios.

8- *Mandarete* - É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento; conduz os elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, e ocupa-se do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento; encarrega-se do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos de hóspedes e clientes. Pode exercer as funções de bagageiro.

9- *Chefe de segurança* - É o trabalhador que superintende, coordena, dirige e executa os serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico; elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

10- *Vigilante* - É o trabalhador que exerce a vigilância e o controle na entrada e saída de pessoas e mercadorias; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento nas pensões de 3.ª e de 2.ª pode ainda substituir, durante a noite, outros profissionais. elabora relatórios das anomalias verificadas.

3- Controle e economato

1- *Chefe de secção de controle* - É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os trabalhos de controlo. Elabora e fornece a direcção todas as informações e relatórios sobre o controlo.

2- *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.

3- *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.

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

4- Alojamento - andares - quartos

1- *Governante geral de andares* - É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de rouparia/lavandaria e encarregados de limpeza. Na ausência destes assegurará as respectivas tarefas;

2- *Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza* - É o trabalhador que coadjuva a governante geral de andares no exercício das suas funções e a substitui nas suas ausências e impedimentos. Pode, nas ausências esporádicas das empregadas de andares, executar as respectivas funções.

3- *Empregada de andares* - É o trabalhador que se ocupa da limpeza, asseio, arrumação, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize; repõe os produtos e materiais de informação ao hóspede quer sobre os serviços prestados pelo hotel quer informações turísticas e outras; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, TV, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou sua substituição quando necessárias; retira as roupas usadas e providencia pela sua lavagem ou limpeza, tratando do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação podendo ter de

manter um registo actualizado. Nas ausências esporádicas da roupeira e lavadeira pode ocupar-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza das roupas de hóspedes, desde que tenha recebido formação adequada para tal. Na ausência da governante de andares, verifica a ocupação dos quartos, guarda os objectos esquecidos pelos clientes, atende as reclamações e pedidos de hóspedes, verifica o tratamento da roupa dos clientes. Pode ainda colaborar nos serviços de pequenos - almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafeteria quando não exista serviço de room-service ou fora deste caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de room-service.

4- *Empregada de rouparia/lavandaria* - É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; ocupa-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza mecânica ou manual das roupas de serviço e dos clientes.

5- *Controlador de mini-bares* - É o trabalhador que controla os mini-bares nos quartos dos hóspedes, os stocks, repõe os mesmos, requisita os produtos à secção respectiva, é responsável pela lavagem, limpeza, arrumação e conservação dos mini-bares.

6- *Controlador de room-service* - É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controle 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 e corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinárias e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.ª ou categoria superior, se não, houver trabalhador especialmente afecto ao desempenho dessa função.

7- *Costureira* - É o trabalhador que se ocupa do corte, costura e conserto das roupas de serviço e adorno podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

5- Restauração e bebidas

1- *Director de restaurante* - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e 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.

2- *Chefe de mesa/bar* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de restaurante. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia. Colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimização de especialidades culinárias.

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

4- *Empregado de mesa* - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, à mesa. É responsável por um turno de mesas. Executa a preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições; Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respectivas secções; Segundo a organização e classe dos estabelecimentos serve os produtos escolhidos, servindo directamente aos clientes ou servindo por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; Espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; Recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, e prontamente, a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. Guarda as bebidas sobranes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; Cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, dos utensílios de trabalho, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Poderá substituir o escanção ou o subchefe de mesa. Prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas servidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos e auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento.

5- *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 no 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 sobranes 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.

6- *Barman* - 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. Guarda as bebidas sobranes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; Cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, limpeza dos balcões e utensílios de trabalho, transporte e guarda de bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências.

7- *Recepcionista de restauração* - Coadjuva o chefe de mesa no exercício das funções de acolhimento dos clientes, saudando-os e dando-lhes as boas vindas; acolhe de forma personalizada os clientes individuais; faz o acompanhamento dos clientes ao lugar inteirando-se do número do quarto e dos seus interesses (fumador, não fumador); no início do trabalho verifica as listas de clientes, grupos, nacionalidades de modo a poder programar o seu trabalho; mantém contacto com a recepção de modo a recolher informações úteis sobre clientes e sobre os VIP; Está permanentemente atenta às reacções dos clientes por forma a poder tomar medidas de carácter correctivo caso se justifiquem; Providencia para que os pedidos específicos dos clientes e suas eventuais reclamações procurando dar-lhes uma solução rápida e eficaz; auxilia o chefe de mesa no controle e fecho de caixa no final da operação

8- *Preparador de banquetes* - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem das salas de banquetes e exposições, colocando mesas, cadeiras e outros artefactos de acordo com o contratado entre o cliente e o hotel. Ocupa-se também da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das salas e áreas onde exerce a sua função.

9- *Supervisor de bares* - É o trabalhador que coordena e supervisiona 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 permanentes aos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à explora-

ção, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como pela respectiva conservação.

10- *Chefe de cafetaria* - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafetaria

11- *Cafeteiro* - É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches, e confecção 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 e tratamento das louças, vidros e outros utensílios e equipamento usados no serviço da secção, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

6- Cozinha

1- *Chefe de cozinha* - É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de cozinha e grill. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; É responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios

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

3- *Cozinheiro* - 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, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; confecciona os doces destinados às refeições. Colabora na 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.

7- Pastelaria

1- *Chefe/mestre pasteleiros* - É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de pastelaria e padaria. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; É responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execu-

ção dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

2- *Subchefe/mestre/pasteleiro* - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe/mestre pasteleiro no exercício das respectivas funções.

3- *Pasteleiro* - 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. É responsável pelo bom fabrico da pastelaria, doçaria e dos produtos afins. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

8- Qualidade

1- *Director de qualidade* - É o trabalhador a quem compete assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organolépticas. Para isso deve estudar, organizar e coordenar as actividades, métodos e processos que interfiram directamente com a qualidade do serviço prestado, implementar e gerir o sistema da qualidade, implementar e gerir o sistema de segurança alimentar, organizar e assegurar a formação contínua aos colaboradores da empresa, elaborar um programa de laboratório e orientar todo o trabalho laboratorial e/ou ser responsável pela selecção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo; elaborar um programa de higiene apropriado para a empresa e zelar pelo seu cumprimento e pelo cumprimento por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene.

2- *Nutricionista* - Ao nutricionista compete implementar os procedimentos definidos pela direcção de qualidade para assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organolépticas. Para isso deve implementar as actividades, métodos e processos que interfiram directamente com a qualidade do serviço prestado, participar na implementação e gestão do sistema da qualidade, participar na implementação e gestão do sistema de segurança alimentar, realizar formação contínua aos colaboradores da empresa, implementar o programa de laboratório, realizar e/ou orientar todo o trabalho laboratorial. E/ou ser responsável pela selecção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo, implementar o programa de higiene para a empresa, assegurar o cumprimento, por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene, elaborará ementas nutricionalmente equilibradas.

3- *Microbilogista* - Adquire uma formação qualificada que lhe permite a intervenção em diversas áreas, entre elas: Processamento e produção; segurança alimentar; controlo da qualidade; implementação e gestão da qualidade; análises químicas e biológicas. Dentro de cada área de intervenção poderá actuar a diferentes níveis: investigação de micro organismos que causam a deterioração de produtos alimentares; estabelecimento de técnicas avançadas para monitorizar e controlar eficazmente este tipo de actividade biológica prejudicial á qualidade dos alimentos em causa; realizar actividades laboratoriais; investigação de micro organismos

que possam efectuar a transformação de matérias-primas em produtos finais ou intermediários com valor para a alimentação; utilização de matérias-primas, não aproveitadas, para o desenvolvimento de novos produtos ou melhoramento de produtos/processos já existentes; investigação e desenvolvimento; formação; estudar o crescimento, o desenvolvimento e as condições de nutrição dos microorganismos em meio natural e artificial, observando as condições favoráveis à sua reprodução, dissociação ou destruição.

9- Higiene e limpeza

12- *Chefe de copa* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de copa.

13- *Copeiro* - É o trabalho 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.

14- *Encarregado de limpeza* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, os serviços de limpeza.

15- *Empregado de limpeza* - É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho, incluindo os que utilize.

10- Refeitórios

1- *Empregado de refeitório* - 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.

11- Termas, healths clubs, piscinas, praias, instalações de SPA, balneoterapia, talassoterapia e outras semelhantes

1- *Director* - É o trabalhador que se encarrega de dirigir e controlar o trabalho de todas as secções.

2- *Professor de natação* - É o trabalhador que, habilitado com curso oficialmente reconhecido, dá aulas de natação, acompanha crianças e adultos, vigia os demais utentes da piscina livre; pode executar funções de salvador na ausência ou impedimentos deste.

3- *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.

4- *Empregado de inalações* - É o trabalhador que se encarrega do tratamento de inalações.

5- *Empregado de secção de fisioterapia* - É o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

6- *Banheiro termal* - É o trabalhador que prepara o banho e outras operações como por exemplo, de imersão, subaquático e bolhador.

7- *Buvete* - É o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.

8- *Duchista* - É o trabalhador que executa operações de duche.

9- *Esteticista* - É o trabalhador que executa tratamento de

beleza, incluindo massagem de estética.

10- *Manicuro/pedicuro* - É o trabalhador que executa o embelezamento dos pés e das mãos, arranja unhas e extrai calos e calosidades.

11- *Massagista terapêutico de recuperação e sauna* - É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultra-sons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, 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. Dá apoio à recepção, sempre que necessário. 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.

12- *Banheiro-nadador-salvador* - É o trabalhador responsável perante o seu chefe hierárquico pela segurança dos utentes da piscina ou praia bem como pela limpeza, arrumação e conservação da sua zona de serviço, responsável pela limpeza da linha de água, dentro da piscina fará com que sejam respeitados os regulamentos.

13- *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.

14- *Vigia de bordo* - É o trabalhador que exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador.

15- *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.

16- *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.

17- *Moço de terra* - É o trabalhador que auxilia o banheiro nas suas tarefas podendo ainda proceder à cobrança e aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

12- Golfe

1- *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 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.

2- *Professor de golfe* - É o trabalhador que, habilitado com curso oficialmente reconhecido, dá aulas de golfe.

3- *Secretário* - 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.

4- *Recepcionista* - É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de recepção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores residentes ou não nos anexos da empresa; emite, apresenta e recebe as respectivas contas.

5- *Chefe de manutenção* - É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção de golfe para o que deverá ter qualificação académica adequada.

6- *Capataz de campo* - É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

7- *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 artesanais e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regras automáticas.

8- *Operador de golfe* - É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo; executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

9- *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. Têm a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

10- *Caddies* - É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos caddies; deverá ser conhecedor das regras de golfe.

13- Sector administrativo

1- *Director administrativo e financeiro* - É o trabalhador que dirige e coordena os serviços administrativos, de contabilidade, a política financeira e exerce a verificação dos custos. Pode eventualmente substituir o director-geral.

2- *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; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equi-

pamento, 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.

3- *Director de recursos humanos* - 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.

4- *Formador* - É o trabalhador que planeia, prepara, desenvolve e avalia as acções de formação.

5- *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.

6- *Contabilista/técnico de contas* - 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 controle 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 das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

7- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

8- *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.

9- *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. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, 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.

10- *Controlador-caixa* - É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das 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 controle, recepção, balcão.

11- *Caixa* - Trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empregador; 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 tornar as disposições necessárias para os levantamentos.

12- *Assistente administrativo* - 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 em sistema informático, 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 as 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. Opera com máquinas de escritório e sistemas informáticos. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Sob

orientação do contabilista ou técnico de contas ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos selados ou não selados, executando, nomeadamente, lançamentos, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos e os demais trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade, como trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento ao resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Trabalha com máquinas de registos de operações contabilísticas. Trabalha com todo os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, stencils e fotocopiadoras.

13- *Cobrador* - É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

14- *Telefonista* - É o trabalhador que opera o equipamento telefónico e outros sistemas de telecomunicações, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

14- Sector comercial

1- *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.

2- *Técnico de marketing* - É o trabalhador que desempenha as suas funções em harmonia com o promotor de vendas e o técnico de acolhimento (guest relations), ocupando-se dos contactos com terceiros que entrem na esfera de relacionamento do estabelecimento, promovendo-o junto destes.

3- *Gestor de preços (Revenue manager)* - É o trabalhador que utiliza, para calcular melhor a política de preços, no sentido de otimizar/maximizar os lucros gerados pela venda de um produto ou serviço vendido no estabelecimento, modelos matemáticos e de simulação e previsões de tendências de procura por segmento de mercado; antecipa e reage às tendências da procura para maximizar a receita/ocupação do estabelecimento.

4- *Promotor de vendas* - É o profissional que tem por missão estabelecer as ligações de negócio e entendimento entre o hotel e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o hotel oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

5- *Caixeiro* - 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. Efectua o recebimento das importâncias devidas. Emite recibos e efectua o registo das operações em folha de caixa.

15- Serviços técnicos e manutenção

1- *Director de serviços técnicos* - É o trabalhador respon-

sável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita à 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 a 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 realização da sua actividade.

2- *Chefe de serviços técnicos* - É o trabalhador técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

3- *Electromecânico em geral* - Monta, instala, afina, repara e procede à manutenção dos componentes eléctricos e mecânicos de circuitos, equipamentos, aparelhos, e sistemas em centros de produção de energia, em edifícios e instalações fabris e outros locais de utilização. Lê e interpreta o esquema e as especificações técnicas referentes ao trabalho a realizar; Monta os componentes eléctricos e mecânicos, utilizando ferramentas adequadas; prepara e liga os fios e os cabos eléctricos a fim de efectuar a instalação dos circuitos e dos periféricos; Verifica a montagem e a instalação, utilizando aparelhos de ensaio e medida a fim de detectar eventuais anomalias; Desmonta quando necessário, os componentes avariados; Repara ou substitui as peças e/ou materiais deficientes consoante o tipo de avaria, eléctrica, mecânica ou electrónica; executa ensaios e afinações de equipamentos, circuitos eléctricos, aparelhagem de comando e protecção, sinalização e controlo, utilizando aparelhagem de ensaio e medida, eléctrica e electrónica; Pode executar trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações eléctricas de alta ou de baixa tensão.

4- *Operário polivalente* - É o trabalhador que, sob as ordens do Electromecânico em geral, executa tarefas simples de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, serralharia, pequenos trabalhos de construção civil e outros trabalhos próprios da secção.

16-Embarcações

1- *Mestre* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

2- *Motorista marítimo* - É o trabalhador responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence

3- *Marinheiro* - É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras

de atracção e desatracção, limpeza da embarcação e trabalho de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

17-Garagens

Empregado de garagem - É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo. Procede à lavagem e 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 acção. Quando maior de 18 anos faz a venda e o abastecimento de carburante e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de todas as áreas por elas ocupadas. Quando maior de 21 anos a quem está confiada a vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas.

18-Rodoviários

1- *Motorista* - É o trabalhador que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

2- *Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras colaborando nas operações de carga e descarga.

19-Categorias diversas

1- *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.

2- *Florista* - É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas de flores onde existam.

3- *Jardineiro* - É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

4- *Vigilante de crianças sem funções pedagógicas* - É o trabalhador que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

Nota: Aos trabalhadores mais antigos ou com categoria profissional mais elevada, qualquer que seja o sector ou secção, cabe executar as tarefas mais especializadas da sua categoria profissional.

Declaração

Sindicato filiado na federação:

– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve.

Depositado em 11 de julho de 2017, a fl. 29 do livro n.º 12, com o n.º 141/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a BRISA - Auto-Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

(...)

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente ACT 1807 trabalhadores e 10 empregadores.

3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades:

(...)

– BRISA, Inovação e Tecnologia, SA: realização de investimentos nas áreas de desenvolvimento tecnológico e a prestação de serviços no âmbito de projetos e estudos ligados às novas tecnologias; (CAE 33200);

– Via Verde Contact, SA: prestação de serviços, de gestão de relacionamento com clientes, a outras sociedades em regime de outsourcing, utilizando para o efeito plataformas de contacto, presenciais ou à distância, como sejam «Contact Centers»; (CAE 82200).

– AEDL, Auto-Estradas do Douro Litoral, SA: concessão da conceção, construção, aumento do número de vias, financiamento, conservação e exploração de lanços de auto-estrada e conjuntos viários associados nos distritos do Porto e de Aveiro; (CAE 52211).

(...)

5- O presente texto do ACT revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2002, com as alterações introduzidas em 2003 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2003), em 2004 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2004), em 2005 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14,

de 15 de abril de 2005), em 2006 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2006), em 2007 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2007), em 2008 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2008), em 2009 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2009), em 2010 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010), em 2011 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2011), em 2012 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2012), em 2013 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2013), em 2014 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014), em 2015 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015) e em 2016 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016).

(...)

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

(...)

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

(...)

12-(...)

Nos centros operacionais (CO) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de 3,59 € por cada chamada.

(...)

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

(...)

Cláusula 61.^a

Diuturnidades

(...)

2- As diuturnidades vencidas a partir de 1 de janeiro de 1989 terão o valor fixo de 37,87 €.

(...)

Cláusula 62.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 197,25 €;

b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável - 165,09 €;

c) Três turnos com duas folgas fixas - 143,50 €;

d) Dois turnos com duas folgas variáveis - 127,20 €;

- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 107,71 €;
f) Dois turnos com duas folgas fixas - 99,04 €.
(...)

Cláusula 67.^a

Abono para falhas

- 1- (...)
a) 1,81 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efetuado em condições que potenciem um maior risco de falhas (operadores de posto de portagem e «caixas»);
b) 1,06 € 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 efetuado, grande risco de falhas (operadores principais de posto de portagem, oficiais de mecânica e operadores de central de comunicações).
(...)

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 70.^a

Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

- 1- (...)
a) 45,97 € até aos 14 anos de idade;
b) 62,69 € até aos 18 anos de idade;
c) 73,13 € sem limite de idade.
(...)

Cláusula 76.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

- 1- Nos locais e nos horários de trabalho em que o empregador não garanta o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de 5 ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 9,96 € por cada dia de trabalho efetivo.
(...)

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

(...)

Cláusula 87.^a

Vales de refeição e subsídios para compensação de encargos familiares

(...)

4- O empregador deve pagar ao trabalhador um subsídio para compensação de encargos familiares, através de vales sociais destinados ao pagamento de creches, jardins-de-infância e lactários, no valor mensal de 17,50 € por cada dependente com idade inferior a sete anos.

5- O empregador deve pagar ao trabalhador uma, única, prestação pecuniária por cada dependente com idade igual ou superior a sete anos e inferior a vinte e cinco anos, para compensação de encargos familiares com as respetivas despesas de educação, no valor de 120,00 € para os dependentes que estejam a iniciar no ano letivo de 2017/2018 a frequência do 1.º ao 4.º ano de escolaridade; no valor de 170,00 € para os dependentes que estejam a iniciar nesse mesmo ano letivo a frequência do 5.º ao 12.º ano de escolaridade e no valor de 220,00 € para os dependentes, até ao limite de 25 anos, que estejam a frequentar o ensino universitário nesse mesmo ano letivo. O montante da respetiva prestação é reduzido na proporção de 1/12 por cada mês, desde o início de 2017, que o trabalhador tenha auferido o subsídio de alimentação através de prestação pecuniária e não em vales de refeição.

(...)

13- O disposto na presente cláusula produz efeitos a partir do início de 2017.

14- A presente cláusula tem um período de vigência limitado, caducando automaticamente no final do último dia de 2017, extinguindo-se, nessa data e sem ser devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva, qualquer obrigação dela decorrente, relativa ao pagamento do subsídio de alimentação através de vales de refeição e relativa ao pagamento de ambos e qualquer um dos subsídios nela referidos, mesmo relativamente aos trabalhadores que se encontrem a receber aqueles vales ou a auferir estes subsídios.

Cláusula 88.^a

Inspeção automóvel

(...)

6- A presente cláusula tem um período de vigência limitado, caducando automaticamente no dia 31 de maio de 2018, extinguindo-se, nessa data e sem ser devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva, qualquer obrigação dela decorrente, relativa ao benefício nela referido, mesmo relativamente aos trabalhadores que tenham auferido tal benefício.

Tabela salarial 2017

Profissionais de armazém					
Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Fiel de armazém	873,00 €	935,00 €	1 023,00 €	1 084,00 €	1 132,00 €

Profissionais de construção civil					
	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. esp. expropriações	1 687,00 €	1 757,00 €	1 855,00 €		
Enc. laboratório	1 687,00 €	1 757,00 €	1 855,00 €		
Enc. geral obra civil	1 484,00 €	1 631,00 €	1 687,00 €	1 757,00 €	1 855,00 €
Téc. sinal. rodoviária	1 385,00 €	1 484,00 €	1 631,00 €	1 687,00 €	1 757,00 €
Téc. cons. man. rev. veg.	1 385,00 €	1 484,00 €	1 631,00 €		
Enc. fiscal obras	1 242,00 €	1 385,00 €	1 484,00 €	1 687,00 €	1 855,00 €
Téc. de expropriações	1 242,00 €	1 301,00 €	1 484,00 €	1 631,00 €	
Téc. laboratório	1 185,00 €	1 242,00 €	1 385,00 €	1 484,00 €	1 687,00 €
Of. de obra civil	935,00 €	985,00 €	1 023,00 €	1 107,00 €	1 185,00 €
Op. laboratório	864,00 €	935,00 €	985,00 €	1 059,00 €	1 132,00 €
Aux. téc. expropriações	790,00 €	864,00 €	935,00 €	1 023,00 €	1 132,00 €
Aj. op. laboratório	698,00 €	732,00 €	822,00 €		
Ajudante of. o. civil	600,00 €	732,00 €	803,00 €	864,00 €	
Guarda	557,00 €	574,00 €	600,00 €		
Desenhadores					
	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Desenhador project.	1 385,00 €	1 484,00 €	1 631,00 €	1 687,00 €	1 757,00 €
Medidor orçamentista	1 185,00 €	1 242,00 €	1 385,00 €	1 484,00 €	1 631,00 €
Desenhador estudos	1 023,00 €	1 132,00 €	1 185,00 €	1 242,00 €	
Desenhador execução	790,00 €	822,00 €	873,00 €	935,00 €	
Arquivista técnico	732,00 €	773,00 €	822,00 €		
Electricistas/electrónicos					
	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. electricidade	1 484,00 €	1 631,00 €	1 687,00 €	1 757,00 €	1 855,00 €
Téc. electrónica	1 484,00 €	1 631,00 €	1 687,00 €	1 757,00 €	1 855,00 €
Enc. fiscal electr.	1 242,00 €	1 385,00 €	1 484,00 €	1 687,00 €	1 855,00 €
Oficial electricista	935,00 €	985,00 €	1 023,00 €	1 107,00 €	1 185,00 €
Oficial electrónica	935,00 €	985,00 €	1 023,00 €	1 107,00 €	1 185,00 €
Auxiliares de escritório					
	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Emp. serv. externos	790,00 €	822,00 €	864,00 €	903,00 €	
Operad. reprográfico	790,00 €	822,00 €	864,00 €		
Telefonista	790,00 €	822,00 €	864,00 €		
Contínuo	698,00 €	732,00 €	773,00 €	822,00 €	
Empregado de limpeza	557,00 €	600,00 €	698,00 €	732,00 €	

Profissionais de escritório					
	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. adm. especialista	1 687,00 €	1 757,00 €	1 855,00 €		
Téc. pub. marketing	1 687,00 €	1 757,00 €	1 855,00 €		
Téc. administrativo	1 242,00 €	1 301,00 €	1 484,00 €	1 649,00 €	
Secretário	1 185,00 €	1 242,00 €	1 301,00 €	1 484,00 €	1 584,00 €
Recepcionista	1 107,00 €	1 185,00 €	1 242,00 €	1 301,00 €	
Caixa	1 023,00 €	1 132,00 €	1 185,00 €	1 242,00 €	
Escriturário	790,00 €	864,00 €	935,00 €	1 023,00 €	1 132,00 €
Portagens					
	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Encarreg. portagens	1 484,00 €	1 631,00 €	1 687,00 €	1 757,00 €	1 855,00 €
Op. prin. p. portagem	1 023,00 €	1 132,00 €	1 185,00 €	1 242,00 €	1 301,00 €
Op. p. portagem	698,00 €	773,00 €	822,00 €	903,00 €	985,00 €
Quadros superiores					
	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Nível I	3 418,00 €	3 528,00 €	3 880,00 €	4 120,00 €	
Nível II	2 717,00 €	2 857,00 €	2 996,00 €	3 138,00 €	
Nível III	2 330,00 €	2 434,00 €	2 540,00 €	2 643,00 €	
Nível IV	1 944,00 €	2 046,00 €	2 156,00 €	2 261,00 €	
Nível V	1 661,00 €	1 732,00 €	1 785,00 €	1 837,00 €	
Estagiário	1 329,00 €				
Rodoviários					
	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Motorista	822,00 €	873,00 €	985,00 €	1 023,00 €	
Topografia					
	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Topógrafo	1 385,00 €	1 484,00 €	1 631,00 €	1 757,00 €	1 855,00 €
Aux. topografia	790,00 €	822,00 €	873,00 €	903,00 €	
Porta miras	698,00 €	732,00 €	790,00 €		
Assistência a utentes					
	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Enc. ass. utentes	1 484,00 €	1 631,00 €	1 687,00 €	1 757,00 €	1 855,00 €
Enc. turno do CCO	1 428,00 €	1 484,00 €	1 556,00 €	1 631,00 €	1 708,00 €
Op. cent. comunicações	1 023,00 €	1 132,00 €	1 185,00 €	1 242,00 €	1 301,00 €
Oficial mecânica	935,00 €	985,00 €	1 023,00 €	1 107,00 €	1 185,00 €
Op. patrulhamento	803,00 €	864,00 €	903,00 €	935,00 €	

Lisboa, 31 de maio de 2017.

Pela BRISA, Auto-Estradas de Portugal, SA:

João Pedro Stilwell Rocha e Melo, administrador.
António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.

Pela Via Verde de Portugal, SA:

João Pedro Ribeiro Azevedo Coutinho, administrador.
Pedro Villas Wintermantel Mourisca, administrador.

Pela BRISA O&M, SA:

António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.
Valdemar Jorge Martins Mendes, administrador.

Pela BRISA, Inovação e Tecnologia, SA:

Daniel Alexandre Miguel Amaral, administrador.
Eduardo António da Costa Ramos, administrador.

Pela BRISA, Conservação de Infra-estruturas, SA:

António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.
Valdemar Jorge Martins Mendes, administrador.

Pela BRISA, Engenharia e Gestão, SA:

António José Lopes Nunes de Sousa, administrador.
Pedro José Lacerda M. Fernandes Carvalho, administrador.

Pela BRISA, Concessão Rodoviária, SA:

João Pedro Stilwell Rocha e Melo, administrador.
Manuel Eduardo Henriques de Andrade Lamego, administrador.

Pela BRISAL, Auto-Estradas do Litoral, SA:

Daniel Alexandre Miguel Amaral, administrador.
João Adolfo de Brito Portela, administrador.

Pela AEDL, Auto-Estradas do Douro Litoral, SA:

Daniel Alexandre Miguel Amaral, administrador.
João Adolfo de Brito Portela, administrador.

Pela Via Verde Contact, SA:

João Pedro Ribeiro Azevedo Coutinho, administrador.
Carlos Miguel Sá Bandeira Salazar de Sousa, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Joaquim Martins, secretário-geral.
Raúl Manuel Coelho Bernardo, secretário-nacional.

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente da direção, na qualidade de mandatário.

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

Ricardo Santos Silva, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Ricardo Santos Silva, na qualidade de mandatário.

Pela FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Ricardo Santos Silva, na qualidade de mandatário.

Declaração

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos filiados:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;
- Sindicatos dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

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

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

A FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças 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, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 10 de julho de 2017, a fl. 30 do livro n.º 12, com o n.º 142/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros -
Alteração salarial**

Entre:

CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta,
e
SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média;
SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações;
SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal;
SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações;
FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas;
SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;
SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual;
CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes;
SERS - Sindicato dos Engenheiros;
SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.
Como resultado das negociações concretizadas entre os CTT e as associações sindicais outorgantes, é celebrado

hoje, dia 28 de junho de 2017, o presente acordo de empresa que vem rever, em matéria salarial, o acordo de empresa entre as partes celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015 (AE CTT 2015), para o SNTCT, bem como o acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2016, para as restantes associações sindicais, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Âmbito e produção de efeitos

1- O presente acordo obriga, por uma parte, a empresa CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Os aumentos remuneratórios decorrentes do presente acordo retroagem os seus efeitos a 1 de janeiro de 2017, sem prejuízo do disposto no número seguinte e dos números 3 e 4 da cláusula 2.ª, e vigoram nos termos previstos nas cláusulas 2.ª e 3.ª do AE CTT 2015.

3- Relativamente aos trabalhadores abrangidos pela cláusula transitória - A e pela cláusula transitória - B, os aumentos referidos no número anterior serão aplicados aos valores resultantes do cumprimento dos números 4 das referidas cláusulas transitórias.

4- O acordo de empresa dos CTT abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e as categorias profissionais constantes do anexo I do AE CTT 2015.

Cláusula 2.ª

Aumentos remuneratórios

1- As remunerações base mensais auferidas pelos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo ao serviço dos CTT à presente data são aumentadas nos seguintes termos:

a) Remunerações base mensais até 1267,20 €: aumento de 1 %;

b) Remunerações base mensais compreendidas a partir do valor correspondente ao limite máximo do grau de qualificação II e 1889,60 €: aumento de 0,75 %;

c) Remunerações base mensais compreendidas a partir do valor correspondente ao limite máximo do grau de qualificação IV e 2772,30 €: aumento de 0,65 %.

2- Os valores resultantes do disposto no número 1 da presente cláusula são os que constam dos anexos III e IV do presente acordo, com efeitos a 1 de janeiro de 2017.

3- O valor do limite mínimo do grau de qualificação II do anexo III, bem como o valor da posição inicial referente ao mesmo grau de qualificação, do quadro I do anexo IV, será aumentado, com efeitos a partir de 1 de julho de 2017, para 600 €.

4- O valor do limite mínimo do grau de qualificação I do anexo III, para 580 €, bem como os valores referentes ao mesmo grau de qualificação, do quadro I do anexo IV, para a posição inicial, para a posição P1 e para a posição P2, respetivamente para 580 €, 590 € e 600 €, serão aumentados, com efeitos a partir de 1 de julho de 2017.

ANEXO III

Limites salariais de referência
(Cláusula 66.^a número 1)

Grau de qualificação	Limite mínimo	Limite máximo
I	562,60 €	960,00 €
II	582,70 €	1 279,90 €

III	634,30 €	1 589,70 €
IV	705,60 €	1 903,80 €
V	906,60 €	1 943,50 €
VI	1 441,40 €	2 356,90 €
VII	2 219,70 €	2 790,40 €

ANEXO IV

Progressão salarial garantida

Quadro 1
(Cláusula 68.^a números 5 e 6)

Grau de qualificação	Posição inicial	Posições de referência							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
I	562,60	571,40	580,10	632,30	671,20	700,90	736,70	782,70	834,90
II	582,70	632,30	671,20	700,90	752,10	808,90	871,50	944,50	1 043,70
III	634,30	671,20	736,70	840,20	944,50	1 069,70	1 184,60	1 306,60	1 410,20
IV	705,60	808,90	944,50	1 069,70	1 184,60	1 306,60	1 410,20	1 503,50	1 602,10

Quadro 2
(Cláusula 113.^a)

1	2	3	4	5	6	
Grupo profissional em 19 de abril de 2008	«Letra» em 19 de abril de 2008	Nova categoria profissional	Posição de referência inicial	Próxima posição de referência	Grau de qualificação	Posição de referência seguinte no quadro 1
CRT, MOT (residual)	E	CRT, MOT (residual)	671,20	702,20	II	P4
	F		702,20	759,90	II	P5
	G		759,90	816,50	II	P6
	H		816,50	897,80	II	P7
	I		897,80	1 003,40	II	P8
	J		1 003,40	-	II	P8
TAC	H	OAN	816,50	897,80	II	P7
	I		897,80	1 003,40	II	P8
TRA	I	TNG	897,80	1 003,40	III	P5
	J		1 003,40	1 134,40	III	P6
	K		1 134,40	1 270,10	III	P7
	L		1 270,10	-	III	P7
	L1		1 341,00	-	III	P8
TPG, OSI, TEP	G	TNG, OSI (residual), TEP (residual)	759,90	816,50	III	P3
	H		816,50	897,80	III	P4
	I		897,80	1 003,40	III	P5
	J		1 003,40	1 134,40	III	P6
	K		1 134,40	1 270,10	III	P7
	L		1 270,10	1 341,00	III	P8
	L1		1 341,00	-	III	P8
EDC, TCF	K	TSR	1 134,40	1 270,10	IV	P5
	L		1 270,10	1 341,00	IV	P6
	L1		1 341,00	-	IV	P6
	L2		1 427,30	-	IV	P7
	M1		1 520,60	-	IV	P8
ASG, TDG	J	TSR, TDG (residual)	1 003,40	1 134,40	IV	P4
	K		1 134,40	1 270,10	IV	P5
	L		1 270,10	1 341,00	IV	P6
	L1		1 341,00	1 427,30	IV	P7
	L2		1 427,30	1 520,60	IV	P8
	M1		1 520,60	-	IV	P8

Cláusula transitória - A

(A que faz referência o número 3 da cláusula 1.^a do presente acordo e que dele faz parte integrante)

O SNTCT e os CTT acordam o seguinte:

1- No processamento salarial relativo ao mês de julho de 2017 e com efeitos a 1 de janeiro de 2017, os associados no SNTCT que não foram abrangidos pelos aumentos salariais de 2016, terão os seguintes aumentos, sem prejuízo de ser garantido um aumento mínimo de 10,00 €, também com efeitos a 1 de janeiro de 2017, aos mesmos trabalhadores com remunerações base mensais até 1000,00 €:

a) Remunerações base mensais até 1250,90 €: aumento de 1,30 %;

b) Remunerações base mensais compreendidas entre 1250,91 € e 1872,70 €: aumento de 0,9 %;

c) Remunerações base mensais compreendidas entre 1872,71 € e 2753,00 €: aumento de 0,7 %.

2- Com efeitos a 1 de janeiro de 2017, são aplicadas as seguintes tabelas aos associados no SNTCT que não foram abrangidos pelos aumentos salariais de 2016 nem pelas tabelas salariais que iniciaram vigência com efeitos a 1 de janeiro de 2016:

Limites salariais de referência

(Cláusula 66.ª número 1)

Grau de qualificação	Limite mínimo	Limite máximo
I	540,00	950,40
II	576,90	1 267,20

III	628,00	1 577,80
IV	698,60	1 889,60
V	897,60	1 930,90
VI	1 430,60	2 341,60
VII	2 205,30	2 772,30

Progressão salarial garantida

Quadro 1

(Cláusula 68.ª números 5 e 6)

Grau de qualificação	Posição inicial	Posições de referência							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
I	540,00	552,10	574,30	626,00	664,50	693,90	729,40	774,90	826,60
II	576,90	626,00	664,50	693,90	744,60	800,80	862,80	935,10	1 033,30
III	628,00	664,50	729,40	831,80	935,10	1 059,10	1 172,80	1 296,80	1 399,70
IV	698,60	800,80	935,10	1 059,10	1 172,80	1 296,80	1 399,70	1 492,30	1 590,10

Quadro 2
(Cláusula 113.^a)

1	2	3	4	5	6	
Grupo profissional em 19 de abril de 2008	«Letra» em 19 de abril de 2008	Nova categoria profissional	Posição de referência inicial	Próxima posição de referência	Grau de qualificação	Posição de referência seguinte no quadro 1
CRT, MOT (residual)	E	CRT, MOT (residual)	664,50	695,20	II	P4
	F		695,20	752,30	II	P5
	G		752,30	808,40	II	P6
	H		808,40	888,90	II	P7
	I		888,90	993,40	II	P8
	J		993,40	-	II	P8
TAC	H	OAN	808,40	888,90	II	P7
	I		888,90	993,40	II	P8
TRA	I	TNG	888,90	993,40	III	P5
	J		993,40	1 123,10	III	P6
	K		1 123,10	1 257,50	III	P7
	L		1 257,50	-	III	P7
	L1		1 331,00	-	III	P8
TPG, OSI, TEP	G	TNG, OSI (residual), TEP (residual)	752,30	808,40	III	P3
	H		808,40	888,90	III	P4
	I		888,90	993,40	III	P5
	J		993,40	1 123,10	III	P6
	K		1 123,10	1 257,50	III	P7
	L		1 257,50	1 331,00	III	P8
	L1		1 331,00	-	III	P8
EDC, TCF	K	TSR	1 123,10	1 257,50	IV	P5
	L		1 257,50	1 331,00	IV	P6
	L1		1 331,00	-	IV	P6
	L2		1 416,60	-	IV	P7
	M1		1 509,20	-	IV	P8
ASG, TDG	J	TSR, TDG (residual)	993,40	1 123,10	IV	P4
	K		1 123,10	1 257,50	IV	P5
	L		1 257,50	1 331,00	IV	P6
	L1		1 331,00	1 416,60	IV	P7
	L2		1 416,60	1 509,20	IV	P8
	M1		1 509,20	-	IV	P8

- 3- Os trabalhadores que já foram abrangidos pelos aumentos salariais de 2016, mas com efeitos a data posterior a 1 de janeiro de 2017, retroagem os referidos aumentos a 1 de janeiro de 2017.
- 4- Os aumentos salariais e as tabelas constantes do AE, do qual a presente cláusula transitória - A faz parte integrante, serão aplicados sobre os valores resultantes do acordado supra nos números 1, 2 e 3, também com efeitos a 1 de janeiro de 2017.
- 5- Os aumentos acordados no número 1 da presente cláusula transitória - A não se aplicam aos trabalhadores que tenham sido admitidos pelos CTT após 20 de abril de 2016.
- 6- A presente cláusula transitória - A vincula os seus outorgantes.

Cláusula transitória - B

(A que faz referência o número 3 da cláusula 1.ª do presente acordo e que dele faz parte integrante)

- Os SINDETELCO, SITIC, SINCOR, SINQUADROS, SICOMP, FENTCOP, SINTTAV, CGSI, SERS e SNEET e os CTT acordam o seguinte:
- 1- No processamento salarial relativo ao mês de julho de 2017 e com efeitos a 1 de janeiro de 2017, os associados das associações sindicais acima identificadas que não foram abrangidos pelos aumentos salariais de 2016, terão os seguintes aumentos, sem prejuízo de ser garantido um aumento mínimo de 10,00 €, também com efeitos a 1 de janeiro de 2017, aos mesmos trabalhadores com remunerações base mensais até 1000,00 €:
- a) Remunerações base mensais até 1250,90 €: aumento de

- 1,30 %;
- b) Remunerações base mensais compreendidas entre 1250,91 € e 1872,70 €: aumento de 0,9 %;
- c) Remunerações base mensais compreendidas entre 1872,71 € e 2753,00 €: aumento de 0,7 %.
- 2- Com efeitos a 1 de janeiro de 2017, são aplicadas as seguintes tabelas aos associados das associações sindicais acima identificadas que não foram abrangidos pelos aumentos salariais de 2016 nem pelas tabelas salariais que iniciaram vigência com efeitos a 1 de janeiro de 2016:

Limites salariais de referência

(Cláusula 66.ª número 1)

Grau de qualificação	Limite mínimo	Limite máximo
I	540,00	950,40
II	576,90	1 267,20
III	628,00	1 577,80
IV	698,60	1 889,60
V	897,60	1 930,90
VI	1 430,60	2 341,60
VII	2 205,30	2 772,30

Progressão salarial garantida

Quadro 1

(Cláusula 68.ª números 5 e 6)

Grau de qualificação	Posição inicial	Posições de referência							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
I	540,00	552,10	574,30	626,00	664,50	693,90	729,40	774,90	826,60
II	576,90	626,00	664,50	693,90	744,60	800,80	862,80	935,10	1 033,30
III	628,00	664,50	729,40	831,80	935,10	1 059,10	1 172,80	1 296,80	1 399,70
IV	698,60	800,80	935,10	1 059,10	1 172,80	1 296,80	1 399,70	1 492,30	1 590,10

Quadro 2
(Cláusula 113.ª)

1	2	3	4	5	6	
Grupo profissional em 19 de abril de 2008	«Letra» em 19 de abril de 2008	Nova categoria profissional	Posição de referência inicial	Próxima posição de referência	Grau de qualificação	Posição de referência seguinte no quadro 1
CRT, MOT (residual)	E	CRT, MOT (residual)	664,50	695,20	II	P4
	F		695,20	752,30	II	P5
	G		752,30	808,40	II	P6
	H		808,40	888,90	II	P7
	I		888,90	993,40	II	P8
	J		993,40	-	II	P8
TAC	H	OAN	808,40	888,90	II	P7
	I		888,90	993,40	II	P8
TRA	I	TNG	888,90	993,40	III	P5
	J		993,40	1 123,10	III	P6
	K		1 123,10	1 257,50	III	P7
	L		1 257,50	-	III	P7
	L1		1 331,00	-	III	P8
TPG, OSI, TEP	G	TNG, OSI (residual), TEP (residual)	752,30	808,40	III	P3
	H		808,40	888,90	III	P4
	I		888,90	993,40	III	P5
	J		993,40	1 123,10	III	P6
	K		1 123,10	1 257,50	III	P7
	L		1 257,50	1 331,00	III	P8
	L1		1 331,00	-	III	P8
EDC, TCF	K	TSR	1 123,10	1 257,50	IV	P5
	L		1 257,50	1 331,00	IV	P6
	L1		1 331,00	-	IV	P6
	L2		1 416,60	-	IV	P7
	M1		1 509,20	-	IV	P8
ASG, TDG	J	TSR, TDG (residual)	993,40	1 123,10	IV	P4
	K		1 123,10	1 257,50	IV	P5
	L		1 257,50	1 331,00	IV	P6
	L1		1 331,00	1 416,60	IV	P7
	L2		1 416,60	1 509,20	IV	P8
	M1		1 509,20	-	IV	P8

- 3- Os trabalhadores que já foram abrangidos pelos aumentos salariais de 2016, mas com efeitos a data posterior a 1 de janeiro de 2017, retroagem os referidos aumentos a 1 de janeiro de 2017.
- 4- Os aumentos salariais e as tabelas constantes do AE, do qual a presente cláusula transitória - B faz parte integrante, serão aplicados sobre os valores resultantes do acordado su-

- pra nos números 1, 2 e 3 também com efeitos a 1 de janeiro de 2017.
- 5- Os aumentos acordados no número 1 da presente cláusula transitória - B não se aplicam aos trabalhadores que tenham sido admitidos pelos CTT após 20 de abril de 2016.
- 6- A presente cláusula transitória - B vincula os seus outorgantes.

Declaração

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as organizações sindicais que estimam ser potencialmente abrangidos pelo presente AE cerca de 8836 trabalhadores.

Lisboa, 28 de junho de 2017.

CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta:

André Manuel Pereira Gorjão de Andrade Costa, na qualidade de membro da comissão executiva e vogal do conselho de administração.

António Pedro Ferreira Vaz da Silva, na qualidade de membro da comissão executiva e vogal do conselho de administração.

SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

Anabela Nazaré Ferreira, na qualidade de mandatária.

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, na qualidade de mandatário.

Fernando Manuel Fernandes Ambrioso, na qualidade de mandatário.

João Maria Mantinhas Maneta, na qualidade de mandatário.

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

José António de Jesus Arsénio, na qualidade de secretário-geral.

Victor Manuel Leal Pereira, na qualidade de secretário-geral adjunto.

Ilídio Salgado Marçal, na qualidade de secretário nacional.

Vitor Manuel Antunes Ferreira, na qualidade de secretário nacional.

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, na qualidade de mandatário.

Rui Alexandre Silva Miranda de Carvalho Feixeira, na qualidade de mandatário.

António Manuel Alves Figueiredo, na qualidade de mandatário.

SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal:

João António Marques Lopes, na qualidade de mandatário.

José Manuel Alves Jorge, na qualidade de mandatário.

SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações:

Eurico Domingos Pereira Lourenço, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge de Carvalho Branco, na qualidade de mandatário.

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

Ricardo José Lourenço Horta, na qualidade de mandatário.

Manuel José Lopes Prates, na qualidade de mandatário.

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Victor Manuel Martins, na qualidade de mandatário.

Luis Vitor Rijo Alves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Maria João de Noronha e Almeida Antunes Serro, na qualidade de mandatária.

SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

Maurício Pinheiro Vieira, na qualidade de mandatário.

Américo Paulo Mendonça da Silva, na qualidade de mandatário.

CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes:

Amândio Cerdeira Madaleno, na qualidade de coordenador geral.

Elisabete Maria Ribeiro Cruz, na qualidade de Tesoureira

Daniela Fernanda Cartaxo Serralha, na qualidade de coordenadora.

SERS - Sindicato dos Engenheiros:

Teresa Maria de Abreu Ribeiro Marques Oliveira Pinto, na qualidade de mandatária.

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos:

Teresa Maria de Abreu Ribeiro Marques Oliveira Pinto, na qualidade de mandatária.

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

Depositado em 7 de julho de 2017, a fl. 29 do livro n.º 12, com o n.º 139/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a RESTFLIGHT - Serviços de Catering, Unipessoal L.da e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras

Os outorgantes acordam na revisão do AE que os vincula, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2007 e com as alterações introduzidas na revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2009, nos seguintes termos:

Artigo 1.º

Produção de efeitos

- 1- As modificações constantes do presente acordo entram em vigor de imediato após a publicação do presente acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 2- A tabela salarial produz efeitos a contar de 1 de Janeiro de 2017.

Artigo 2.º

Alterações do clausulado do AE

As cláusulas 83.ª e 120.ª passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 83.ª

Abono para falhas

- 1- Os tesoureiros que movimentem regularmente dinheiro têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 20,00 € enquanto desempenharem efectivamente essas funções.
- 2-

Cláusula 120.ª

Valor pecuniário da alimentação

- 1-
- 2- O valor convencional atribuído à alimentação fornecida em espécie é, para todos os efeitos, o constante do quadro seguinte:

(Em euros)

Tabela	Refeições	Valor convencional
A	Completas/mês	25,00
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço e lanche	3,50
	Ceia simples	3,50
	Almoço, jantar e ceia completa	7,00

ANEXO I

Remunerações mínimas pecuniárias de base mensal

Níveis	Remunerações
XIX	3 155,31 €
XVIII	2 681,02 €
XVII	2 213,10 €
XVI	1 790,38 €
XV	1 304,84 €
XIV	1 272,08 €
XIII	1 083,31 €
XII	1 005,13 €
XI	945,02 €
X	916,70 €
IX	836,79 €
VIII - A	754,51 €
VIII	737,54 €
VII	668,46 €
VI	613,33 €
V	557,00 €
IV	557,00 €
III	557,00 €
II	557,00 €
I	557,00 €

ANEXO II

Enquadramentos

Níveis	Categorias
XIX	Director-geral
XVIII	Subdirector-geral
XVII	Director financeiro
	Director de pessoal
	Director de produção
	Director de serviços
XVI	Subdirector de serviços
XV	Assistente de direcção
XIV	Chefe de cozinha
	Chefe de departamento, divisão ou serviços
	Chefe de pastelaria
	Chefe de pessoal

XIII	Assistente de operações Chefe de compras/ecónomo Chefe de manutenção Chefe de secção Encarregado de armazém Subchefe de cozinha Supervisor/coordenador de operações
XII	Cozinheiro de 1. ^a Escriturária principal Pasteleiro de 1. ^a Tesoureiro Técnico de higiene e segurança alimentar Técnico de manutenção e assistência Técnico Encarregado metalúrgico
XI	Escriturário de 1. ^a Operador de manutenção de sistemas Motorista Secretário de direcção Preparador/confeccionador de frios
X	Chefe de sala Cozinheiro de 2. ^a Electricista oficial Mecânico Operário polivalente
IX	Chefe de copa Cortador Despenseiro Encarregado de refeitório/pessoal Escriturário de 2. ^a Governante de roupa/lavandaria Pasteleiro de 2. ^a
VIII - A	Preparador/embalador
VIII	Copeiro com mais de dois anos de funções Cozinheiro de 3. ^a Empregado de armazém Empregado de refeitório Encarregado de limpezas Encarregado de vigilantes Pasteleiro de 3. ^a
VII	Copeiro até dois anos de funções Empregado de roupa/lavandaria Empregado de limpeza Costureiro/a Porteiro/vigilante
VI	Estagiário-escriturário do 2.º ano Estagiário do 3.º ano: Cozinha; pastelaria

V	Despenseiro até um ano de funções Copeiro até um ano de funções Empregado de lavandaria/rouparia até um ano de funções Empregado de limpezas até um ano de funções Empregado de refeitório até um ano de funções Estagiário-escriturário do 1.º ano Porteiro/vigilante até um ano Preparador-embalador até um ano de funções
IV	Estagiário do 1.º ano: Cozinha; pastelaria Estagiário até um ano: Despesa
III	Aprendizes (com mais de 18 anos do 2.º ano): Cozinha; despesa e pastelaria
II	Aprendizes do 2.º ano (menos de 18 anos) e aprendizes de um ano (com 18 anos ou mais anos): Cozinha; despesa; pastelaria
I	Aprendizes do 1.º ano (menos de 18 anos): Cafetaria; cozinha; despesa; pastelaria

Artigo 3.º

Declaração dos outorgantes

1- Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea c), do Código do Trabalho, os outorgantes declaram expressamente que o presente acordo de revisão não altera o âmbito do AE que os vincula e que está publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, 22 de Setembro de 2007 e com as alterações introduzidas na revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, 8 de Julho de 2009.

2- Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as organizações sindicais signatárias que são abrangidos pelo presente AE cerca de 78 trabalhadores.

Lisboa, 18 de Abril de 2017.

Pela RESTFLIGHT - Serviços de Catering, Unipessoal L.^{da}:

Alexis de Monplanet, director geral.

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

Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes, mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Depositado em 11 de julho de 2017, a fl. 29 do livro n.º 12, com o n.º 140/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a EDP - Energias de Portugal, SA e outras e o SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias e Águas de Portugal ao acordo coletivo entre as mesmas empresas e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros

Acordo de adesão entre as empresas outorgantes do acordo coletivo de trabalho do grupo EDP:

a) EDP - Energias de Portugal, SA - promoção, dinamização e gestão, por forma direta ou indireta, de empreendimentos e atividades na área do setor energético, tanto a nível nacional como internacional, com vista ao incremento e aperfeiçoamento do desempenho do conjunto das sociedades do grupo (CAE 35140-R3);

b) EDP Distribuição - Energia, SA - distribuição de energia elétrica (CAE 35130-R3);

c) EDP - Gestão da Produção de Energia, SA - produção, compra, venda, importação e exportação de energia sob a forma de eletricidade (CAE 35112-R3);

d) Sâvida - Medicina Apoiada, SA - prestação de cuidados de saúde e gestão e exploração de estabelecimentos hospitalares e assistenciais (CAE 86210-R3);

e) Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA - realização de trabalhos de engenharia, nomeadamente de índole laboratorial (CAE 71120-R3);

f) EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA - produção e compra e venda de energia, sob a forma de eletricidade, gás natural e outras, resultante da exploração de instalações próprias ou alheias e da participação em mercados de energia; a prestação de serviços de energia, designadamente, de projetos para a qualidade e eficiência energética e de energias renováveis, o fornecimento de energia, o fornecimento e montagem de equipamentos energéticos, a beneficiação de instalações de energia, a certificação energética e a manutenção e operação de equipamentos e sistemas de energia (CAE35140-R3);

g) EDP - Imobiliária e Participações, SA - estudo, conceção, desenvolvimento e comercialização de projetos imobiliários (CAE 68100-R3);

h) EDP Renováveis Portugal, SA - desenvolvimento de projetos, construção e exploração de meios de produção de energia elétrica no setor das energias renováveis alternativas (CAE 35112-R3);

i) EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA - prestação de serviços de gestão, consultoria, administração, exploração e intermediação em diversas áreas (CAE 70220-R3);

j) EDP - Soluções Comerciais, SA - prestação de serviços a empresas em geral, em especial nos setores energéticos, hídrico e de telecomunicações (CAE 82110-R3);

k) EDP - Estudos e Consultoria, SA - gestão e execução de atividades na área da consultoria, recursos humanos, logística, finanças e contabilidade (CAE 78300-R3);

l) EDP Inovação, SA - desenvolvimento de atividades nas áreas de inovação tecnológica, de estudos de engenharia e laboratorial, com incidência no setor energético e ambiental (CAE 71120-R3);

m) EDP Serviço Universal, SA - compra e venda de energia, sob forma de eletricidade e outras, em conformidade com as licenças de que for titular (CAE 35140-R3);

n) O e M Serviços - Operação e Manutenção Industrial, SA - operação e manutenção de instalações industriais (CAE 33120-R3);

o) TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termo-elétricas, SA - prestação de serviços de gestão, operação e manutenção de centrais termoeletricas (CAE 35112-R3);

p) EDP GÁS - SGPS, SA - gestão de participações noutras sociedades como forma indireta de exercício de atividades económicas (CAE 64202-R3);

q) EDP GÁS.COM - Comércio de Gás Natural, SA - comercialização de gás natural, designadamente, a compra e venda, incluindo a revenda, de gás natural, para comercialização a clientes finais ou outros agentes (CAE 35220-R3);

r) PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás SA - distribuição de gás natural, bem como a produção e distribuição de outros gases combustíveis canalizados (CAE 35220-R3), atualmente designada por EDP - Gás Distribuição, SA;

s) EDP GÁS - Serviço Universal, SA - comercialização de energia, sob a forma de gás natural, em regime de comercialização de último recurso, em conformidade com as licenças de que for titular (CAE 35230-R3);

t) EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, SA - comercialização de energia sob a forma de gás de petróleo liquefeito, propano ou outro, em conformidade com as licenças de que for titular (CAE 35220-R3);

u) SCS - Serviços Complementares de Saúde, SA - prestação de cuidados de saúde, gestão e exploração, por conta própria ou alheia, de estabelecimentos hospitalares, assistenciais e similares, prestação de serviços na área da gestão de empresas e dos recursos humanos, bem como o exercício da atividade de segurança, higiene e saúde no trabalho (CAE 86906-R3);

v) EDPR PT - Promoção e Operação, SA - promoção e operação de centrais de produção de energia de origens renováveis e prestação de serviços conexos, nomeadamente, nas áreas da gestão administrativa e financeira, de engenharia, de avaliação energética, ambiental e fundiária, construção, ges-

tão da exploração e operação e manutenção, tele condução, despacho e gestão técnica, bem como quaisquer outros serviços complementares às atividades anteriormente referidas (CAE 71120-R3);

e o SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias e Águas de Portugal ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre aquelas empresas e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 2014, atualmente em vigor, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

O SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias e Águas de Portugal, em representação dos seus associados com vínculo laboral às empresas do Grupo EDP, anteriormente designadas, aceita a aplicabilidade do acordo coletivo de trabalho acima identificado, sem qualquer reserva e sem qualquer alteração do seu conteúdo.

Cláusula 2.ª

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, declara-se que pelo presente acordo de adesão são abrangidas 22 empresas, estimando-se que à data da entrada em vigor do mesmo sejam abrangidos 60 trabalhadores, aplicando-se no território nacional.

Cláusula 3.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia se-

guinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

Lisboa, 15 de dezembro de 2016.

Pelas empresas EDP - Energias de Portugal, SA, EDP Distribuição - Energia, SA; EDP - Gestão da Produção de Energia, SA; Sâvida - Medicina Apoiada, SA; Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA; EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA; EDP - Imobiliária e Participações, SA; EDP Renováveis Portugal, SA; EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA; EDP - Soluções Comerciais, SA; EDP - Estudos e Consultoria, SA; EDP Inovação, SA; EDP Serviço Universal, SA; O e M Serviços - Operação e Manutenção Industrial, SA; TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, SA; EDP GÁS - SGPS, SA; EDP GÁS.COM - Comércio de Gás Natural, SA; EDP - Gás Distribuição, SA; EDP GÁS - Serviço Universal, SA; EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, SA; SCS - Serviços Complementares de Saúde, SA; EDPR PT - Promoção e Operação, SA, na qualidade de mandatário:

Miguel Nuno Simões Nunes Ferreira Setas.

Pelo SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias e Águas de Portugal:

Cláudio Alexandre Cunhal Santiago, presidente.

João Manuel Damas, mandatário.

Depositado em 7 de julho de 2017, a fl. 30 do livro n.º 12, com o n.º 143/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias e Águas de Portugal - Alteração

Alteração aprovada em 26 de junho de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2016.

PARTE I

Natureza e objeto

CAPÍTULO I

Natureza, âmbito e sede

Artigo 1.º

Designação e natureza

O SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias e Águas de

Portugal, integra todos os trabalhadores que a ele livremente adiram, independentemente das suas funções, profissão e categoria profissional, que exerçam a sua atividade na indústria, serviços, equipamentos, produção, captação, transformação, transporte, distribuição, montagem e reparação, nas áreas da energia, ambiente, águas, resíduos, metalurgia, metalomecânica, eletromecânica, material elétrico e eletrónico, sistemas de comunicação da informação, conhecimento e afins. O SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias e Águas de Portugal é desde da sua fundação uma associação com personalidade jurídica e sem fins lucrativos, que se regerá pelos presentes estatutos e pela lei aplicável.

Registado em 7 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 180 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Sindical de Chefias do Corpo da Guarda Prisional - ASCCGP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 2 de fevereiro de 2017, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Mateus Gonçalves Dias, bilhete de identidade n.º 4486877.

Vice-presidente - António Miguel Oliveira Casimiro, bilhete de identidade n.º 10244402.

Secretário - Arménio Manuel Cruz Lourenço, bilhete de identidade n.º 4362961.

Tesoureiro - João Paulo Seguro Gonçalves, bilhete de identidade n.º 7853109.

Vogal - José Manuel Santos Teodoro, bilhete de identidade n.º 6634456.

Vogal - Vítor Ribeiro Leite, bilhete de identidade n.º

10459115.

Vogal - António Manuel Cunha Martins, bilhete de identidade n.º 8324725.

Vogal - José Manuel Alves Silvério, bilhete de identidade n.º 9190185.

Vogal - José Manuel Neves Faustino, bilhete de identidade n.º 6284863.

Suplentes:

Tiago António Silva Soares, bilhete de identidade n.º 9987174.

Manuel Bernardino Sousa, bilhete de identidade n.º 3978390.

João António Antunes Mendes, bilhete de identidade n.º 6319442.

António Manuel Mira Almeida, bilhete de identidade n.º 09836164.

Paulo Jorge Nunes Velez, bilhete de identidade n.º 9154316.

União dos Sindicatos do Distrito de Évora - USDE/ CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 1 de junho de 2017, para o mandato de três anos.

Carlos Alexandre Charneca Leal, portador do cartão de cidadão n.º 11884541.

Frederico Jorge Pavia Campos, portador do cartão de ci-

dadão n.º 11810698.

Joaquim Luís Feijó de Matos, portador do cartão de cidadão n.º 07489433.

José António Mira Claréu, portador do cartão de cidadão n.º 12005269.

José Carlos Cara Linda Correia, portador do cartão de cidadão n.º 13862765.

José Francisco Serrano Sabarigo, portador do cartão de cidadão n.º 04592055.

Luís Miguel Alves da Cruz Pinto, portador do cartão de cidadão n.º 10171555.

Maria Cristina Vilão Carochinho, portadora do cartão de cidadão n.º 11779154.

Maria Manuela Antunes da Silva de Assunção, portadora do cartão de cidadão n.º 073084473.

Maria Margarida Santos Machado, portadora do cartão de cidadão n.º 04906847.

Mariana Gertrudes Freira Recto, portadora do cartão de cidadão n.º 09267160.

Margarida Isabel Silvestre Pereira, portadora do cartão de cidadão n.º 09127531.

Nélia Maria Araújo Pereira Lopes, portadora do cartão de cidadão n.º 11062979.

Nelson Alexandre Filipe Santos, portador do cartão de cidadão n.º 11357913.

Tiago André Hortelão Aldeias, portador do cartão de cidadão n.º 13223893.

Valter Ricardo Borralho Lóios, portador do cartão de cidadão n.º 11845048.

Vitor Manuel Carrasco, portador do cartão de cidadão n.º 04718810.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de abril de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente - Manuel Joaquim Reis Campos, em representação da associada SORI - Sociedade de Reabilitação de Imóveis, SA.

Vice-presidente - Joaquim António Flores Ferreira dos Santos, em representação da associada Joaquim Ferreira Santos - Sociedade Imobiliária, SA.

Vice-presidente - José Francisco Fernandes Carreira, em representação da associada EDIMADE - Edificadora da Madeira, SA.

Secretário-tesoureiro - Carlos Alberto Freitas Couto, em representação da associada Construções Gabriel A. S. Couto, SA

Vogais - José António Fernandes de Sá Machado, em representação da associada PARADICITY - Gestão de Imóveis, SA.

António Carlos Fernandes Rodrigues, em representação da associada CASAIS - Engenharia e Construção, SA.

António Manuel Pavão Lourenço Balsinha, em representação da associada ENOR - Elevação Equipamentos Industriais, L.^{da}

Artur Pinto Rodrigues Varum, em representação da associada CIVILRIA, SA.

Rui Manuel Santos Marques, em representação da associada RUI MARQUES - Montagens Elétricas, L.^{da}

Suplentes:

Conceição de Menezes Montenegro Ramos, em representação da associada Cunha Bastos, L.^{da}

José João Correia Afonso Moreira, em representação da associada FERREIRA - Construções, SA.

Rodolfo Oliveira Gouveia, em representação da associada MRG - Construction, SA.

Alberto Joaquim Moinhos da Costa, em representação da associada Moinhos Água e Ambiente, L.^{da}

Fernando Alves dos Santos Dias, em representação da associada MATRIZ - Sociedade de Construções, L.^{da}

Ricardo Jorge Barbosa dos Santos, em representação da associada RIELZA - Técnica Construções Douro, L.^{da}

Cláudia Patrícia Oliveira Pinho, em representação da associada Construções Carlos Pinho, L.^{da}

António Alberto Moura Simões, em representação da associada António Simões & Simões, L.^{da}

João da Silva Pontes, em representação da associada Urbanópolis - Construções e Empreendimentos, L.^{da}

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

AdC - Águas de Cascais, SA - Alteração

Alteração de estatutos aprovados em 26 de Junho de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2017.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respectivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o

primado do Estado de Direito democrático [...], tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa AdC - Águas de Cascais, SA, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais, determinados a reforçar os seus interesses e direitos, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores, adiante designada por CT.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da CT da AdC - Águas de Cascais, SA.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa, independentemente da idade ou função, e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

A CT da AdC - Águas de Cascais, SA orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores e na intervenção democrática na vida da empresa.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A CT.

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam

submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa, e por correio electrónico interno.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a CT deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT ou, nos termos da alínea b) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

- 1- O voto é sempre directo.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é directo e secreto nas votações referentes à eleição da CT.
- 4- As votações previstas no número anterior decorrerão

nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a) Eleição da CT;
- b) Alteração dos estatutos.

7- A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- g) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica

ca, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e para fiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento colectivo;

n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido atendendo à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do

artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A CT pode convocar plenários e outras reuniões gerais de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A CT deve comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a CT deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Acção no interior da empresa

1- A CT tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros da CT tem direito a um crédito mensal de horas não inferior a 25 horas;

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode acumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condi-

ção de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Protecção legal

Os membros da CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por quatro membros efectivos, e de acordo com o número actual de trabalhadores ao serviço na empresa, poderá ter até cinco membros efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos, sendo permitidos mandatos sucessivos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efectividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 44.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Comissões coordenadoras

Artigo 46.º

Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 47.º

Adesão

A CT adere às seguintes comissões coordenadoras:

- a) Comissão coordenadora das CT do sector de actividade;
- b) Comissão coordenadora das CT da região de Lisboa (CIL).

CAPÍTULO III

Regulamento da votação

Artigo 48.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 49.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o princípio de representação proporcional.

Artigo 50.º

Constituição e aprovação dos estatutos de comissão de trabalhadores

1- A constituição e a aprovação dos estatutos da comissão de trabalhadores são deliberadas em simultâneo pelos trabalhadores da empresa, com votos distintos, dependendo a validade da constituição da validade da aprovação dos estatutos.

2- A deliberação de constituir a comissão de trabalhado-

res deve ser tomada por maioria simples dos votantes, sendo suficiente para a aprovação dos estatutos a deliberação por maioria relativa.

3- A votação é convocada com a antecedência mínima de 15 dias por, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.

4- O regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam, é publicitado simultaneamente com a convocatória.

5- Os projectos de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, devendo ser nesta publicitados com a antecedência mínima de 10 dias.

6- O disposto nos números anteriores é aplicável à alteração de estatutos, com as necessárias adaptações.

Artigo 51.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral, adiante designada por CE, é composta por:

a) Três membros eleitos pela CT, de entre os seus membros;

b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de um representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a CT.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CE.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 52.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 53.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente a data, hora, local e ordem de trabalhos.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

Artigo 54.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 55.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A CE entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

Artigo 56.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 57.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 53.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 58.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 59.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 60.º

Mesas de voto

1- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto, que por questões de funcionalidade,

poderá ser itinerante, através da deslocação da urna de voto ao local de trabalho, em horário pré-definido.

2- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

4- Os trabalhadores referidos no número 2 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 61.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 62.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 63.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim

de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

Artigo 64.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 65.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 64.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 66.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2.

5- A CE, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 67.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 68.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 69.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, após a aprovação simultânea de um programa de acção, se a CT não o fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória

devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 70.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 71.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à comissão coordenadora das CT da região de Lisboa ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respectiva.

Artigo 72.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entraram em vigor no dia 9 de Fevereiro de 2017, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2017, registado em 24 de Janeiro de 2017, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 21 do livro n.º 2.

Registado em 10 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56, a fl. 24 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Continental Lemmerz (Portugal) - Componentes para Automóveis, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Sul SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de junho de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na em-

presa Continental Lemmerz (Portugal) - Componentes para Automóveis, L.^{da}

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 20 de outubro de 2017, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Continental Lemmerz (Portugal) - Componentes para Automóveis, L.^{da}

Sede: Quinta da Marquesa Parque Industrial Autoeuropa, lote 12 - 2950-695 Quinta do Anjo.»

VIGOBLOCO - Pré Fabricados, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de junho de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa VIGOBLOCO - Pré Fabricados, SA.

«Para cumprimento do estabelecido no número 1 e 2 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, vimos

por este meio remeter a convocatória para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho subscrita por 20 % do número total de trabalhadores da VIGOBLOCO - Pré Fabricados, SA, em 25 de maio de 2017 (73 Trab x 20 % = 15 Trab).

A eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho está agendada para o dia 18 de setembro de 2017, dando assim cumprimento à comunicação prevista no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, com a antecedência mínima de 90 dias.

(*Seguem-se as assinaturas de 15 dos trabalhadores».*)

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal do Seixal - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal do Seixal, realizada em 31 de maio de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2017.

Efetivos:	BI/CC
Ricardo Miguel Avó Teigão	11522872
João Paulo Cordeiro dos Reis	11363800
Luís Jacinto Rodrigues	9026500
Pedro Miguel Timóteo Amorim	11264200
Maria João Evaristo Oliveira Santos	0551779
Adolfo Manuel Aleixo Ameixa	10344737
Rui Manuel Gregório Pablo	10340012

Suplentes:	
Inês Florinda Tagaroso Mareco	10361403
Ana Isabel Lapa Caeiro	9577078
Helena Maria Landeiroto Cabrita dos Santos	8050357
Cláudia Susana Morais Fernandes	109866634
Jorge Manuel Zacarias Guerreiro	8074651
Paulo Alexandre Mendes Pinto Costa	6647564
Cecília Maria da Mota Rodrigues	8490021

Registado em 7 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 57, a fl. 122 do livro n.º 1.

João de Deus & Filhos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa João de Deus & Filhos, SA, realizada em 22 de junho de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2017.

Efetivos:	BI/CC
Marco António Galvão Fonseca	11991145
Ana Margarida Correia Marques	232610789
Patrícia Custódio Sousa Mata	11627902
Rodrigo Gomes Dias Correia da Silva	11623757

Suplentes:	
David Gonçalves Galvão	12205468
Tânia Patrícia da Costa Ventura	13002145

Registado em 10 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 58, a fl. 122 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

– Alteração da designação da qualificação, do perfil profissional e da componente tecnológica de **Técnico/a Especialista em Gestão Hoteleira de Restauração e Bebidas**, que passa a designar-se **Técnico/a Especialista em Gestão de Restauração e Bebidas** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**)

– Alteração do perfil profissional e da componente tecnológica do referencial de formação de **Técnico/a Especialista em Gestão e Produção de Cozinha**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**)

– Alteração do perfil profissional e da componente tecnológica do referencial de formação de **Técnico/a Especialista em Gestão e Produção de Pastelaria**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**)

– Alteração do perfil profissional e da componente tecnológica do referencial de formação de **Técnico/a Especialista em Gestão Hoteleira e Alojamento**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**)

– Alteração do perfil profissional e da componente tecnológica do referencial de formação de **Técnico/a Especialista em Gestão de Turismo**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 5**)

– **Técnico/a Instalador/a de Sistemas Térmicos de Energias Renováveis**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**)

Integração da UFCD 9815 - Instalação de sistemas térmicos aplicados - caldeiras e coletores solares térmicos (50 horas) na Bolsa de UFCD

– **Técnico/a de Instalações Elétricas**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 7**)

Integração na Bolsa de UFCD das seguintes UFCD: 9816 - Sistemas solares fotovoltaicos (25 horas); 9817 - Sistemas eólicos (25 horas); 9818 - Luminotecnica aplicada (25 horas)

Anexo 1:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO DE RESTAURAÇÃO E BEBIDAS
--

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a Especialista em Gestão de Restauração e Bebidas
DESCRIÇÃO GERAL	Planear, dirigir e coordenar os trabalhos do serviço de restauração e bebidas (F&B), em estabelecimentos de restauração e bebidas integrados ou não em unidades hoteleiras, garantindo a qualidade do serviço e a otimização dos recursos e maximização da rentabilidade.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código ²		UFCD	Horas
Formação Geral e Certifica	5063	1	Língua inglesa	50
	7004	2	Língua portuguesa - comunicação	25
	7008	3	Iniciativa empresarial e empreendedorismo	25
	9555	4	Modelo de negócio em empreendedorismo	25
	9739	5	Desenvolvimento pessoal e criativo	25
Formação Tecnológica	9740	1	Marketing turístico e digital	50
	9741	2	Aplicações informáticas - introdução à gestão	25
	9742	3	Aplicações informáticas - gestão de restauração e bebidas	25
	9743	4	Gestão de restauração e bebidas - controlo de gestão	50
	9744	5	Gestão do negócio de restauração e bebidas	50
	9745	6	Ética e protocolo empresarial	25
	9746	7	Staffing e gestão de carreiras	25
	9747	8	Turismo acessível	25
	9748	9	Sustentabilidade no turismo	25
	7038	10	Higiene e segurança na restauração e bebidas	25
	9749	11	Enologia	25
	9750	12	Organização do serviço de vinhos	25
	9751	13	Organização do serviço de restauração e bebidas	25
	9752	14	Execução do serviço de restauração e bebidas	50
	9753	15	Gestão do serviço de restauração e bebidas	50
	9754	16	Teoria de bar - classificação de bebidas	25
	9755	17	Serviço de bar - técnicas de execução	25
	9756	18	Mixologia e técnicas de serviço	50
	9757	19	Tendências em restauração e bebidas	25
	9758	20	Análise económico-financeira no setor do turismo	50
	9759	21	Enogastronomia	25
	9760	22	Engenharia de menus	25
	9761	23	Liderança, gestão e motivação de equipas	25
	9762	24	Organização de eventos no setor do turismo	25
Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)				500

² Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais.

Para obter a qualificação de **Técnico/a Especialista em Gestão de Restauração e Bebidas** para além das UFCD pré-definidas **terão também de ser realizadas 25 Horas da Área A da Bolsa de UFCD, 25 Horas da Área B da Bolsa de UFCD e 25 Horas da Área C da Bolsa de UFCD.**

Bolsa de UFCD			
Código		Área A	Horas
Formação Tecnológica	8803	25 Língua inglesa aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	7032	26 Língua francesa aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	7033	27 Língua alemã aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	7034	28 Língua espanhola aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	8804	29 Língua italiana aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	8805	30 Língua holandesa aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	8806	31 Língua finlandesa aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	8807	32 Língua norueguesa aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	8808	33 Língua sueca aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	8809	34 Língua chinesa aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	8810	35 Língua russa aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	7852	36 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7854	37 Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	8598	38 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	39 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	40 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25
Código		Área B	Horas
Formação Tecnológica	8787	41 Língua inglesa - cultura e tradições	25
	7035	42 Língua francesa - cultura e tradições	25
	7036	43 Língua alemã - cultura e tradições	25
	7037	44 Língua espanhola - cultura e tradições	25
	8788	45 Língua italiana - cultura e tradições	25
	8789	46 Língua holandesa - cultura e tradições	25
	8790	47 Língua finlandesa - cultura e tradições	25
	8791	48 Língua norueguesa - cultura e tradições	25
	8792	49 Língua sueca - cultura e tradições	25
	8793	50 Língua chinesa - cultura e tradições	25
	8794	51 Língua russa - cultura e tradições	25
	7852	52 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25

	7854	53	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	8598	54	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	55	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	66	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

	Código		Área c	Horas
Formação Tecnológica	4263	57	Expressões artísticas - corpo e movimento	25
	4265	58	Expressões artísticas - mundo dos sons	25
	9763	59	Expressões artísticas - escrita criativa	25
	9764	60	Expressões artísticas - teatro e performances	25
	7852	61	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7854	62	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	8598	63	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	64	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	65	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

Anexo 2:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO E PRODUÇÃO DE COZINHA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo³

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a Especialista em Gestão e Produção de Cozinha
DESCRIÇÃO GERAL	Planificar, dirigir e coordenar os trabalhos de produção de cozinha e colaborar com o serviço de gestão de restauração e bebidas (F&B) na estruturação de ementas e no processo de cálculo dos custos.

³ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código ⁴		UFCD	Horas
Formação Geral Científica	5063	1	Língua inglesa	50
	7004	2	Língua portuguesa - comunicação	25
	7008	3	Iniciativa empresarial e empreendedorismo	25
	9555	4	Modelo de negócio em empreendedorismo	25
	9739	5	Desenvolvimento pessoal e criativo	25
	Código		UFCD	Horas
Formação Tecnológica	9571	1	Marketing digital aplicado ao turismo	25
	9741	2	Aplicações informáticas - introdução à gestão	25
	9743	3	Gestão de restauração e bebidas - controlo de gestão	50
	9744	4	Gestão do negócio de restauração e bebidas	50
	9745	5	Ética e protocolo empresarial	25
	9765	6	Liderança e gestão de carreiras	25
	9748	7	Sustentabilidade no turismo	25
	7038	8	Higiene e segurança na restauração e bebidas	25
	9759	9	Enogastronomia	25
	9766	10	Tecnologia das matérias-primas de cozinha	25
	9767	11	História e cultura gastronómica	25
	9768	12	Gastronomia portuguesa - cozinha tradicional	50
	9769	13	Regiões gastronómicas portuguesas	50
	9770	14	Cozinha contemporânea e de serviço rápido	50
	9771	15	Cozinha clássica e internacional	50
	9772	16	Tendências de cozinha	25
	9773	17	Cozinhas alternativas	25
	9774	18	Serviços especiais de cozinha	50
	9775	19	Desenvolvimento de produtos gastronómicos	25
	9776	20	Pastelaria clássica e Internacional	50
	9777	21	Padaria aplicada à restauração	25
	9778	22	Doçaria conventual e tradicional portuguesa	50
Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)				500

⁴ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais,

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Gestão e Produção de Cozinha para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas 25 Horas da Área A da Bolsa de UFCD, 25 Horas da Área B da Bolsa de UFCD e 25 Horas da Área C da Bolsa de UFCD.

Bolsa de UFCD			
Código		Área A	Horas
Formação Tecnológica	8779	23 Língua inglesa aplicada à gestão e produção de cozinha	25
	7056	24 Língua francesa aplicada à gestão e produção de cozinha	25
	7057	25 Língua alemã aplicada à gestão e produção de cozinha	25
	7058	26 Língua espanhola aplicada à gestão e produção de cozinha	25
	8780	27 Língua italiana aplicada à gestão e produção de cozinha	25
	8781	28 Língua holandesa aplicada à gestão e produção de cozinha	25
	8782	29 Língua finlandesa aplicada à gestão e produção de cozinha	25
	8783	30 Língua norueguesa aplicada à gestão e produção de cozinha	25
	8784	31 Língua sueca aplicada à gestão e produção de cozinha	25
	8785	32 Língua chinesa aplicada à gestão e produção de cozinha	25
	8786	33 Língua russa aplicada à gestão e produção de cozinha	25
	7852	34 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7854	35 Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	8598	36 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	37 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	38 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

Código		Área B	Horas
Formação Tecnológica	8787	39 Língua inglesa - cultura e tradições	25
	7035	40 Língua francesa - cultura e tradições	25
	7036	41 Língua alemã - cultura e tradições	25
	7037	42 Língua espanhola - cultura e tradições	25
	8788	43 Língua italiana - cultura e tradições	25
	8789	44 Língua holandesa - cultura e tradições	25
	8790	45 Língua finlandesa - cultura e tradições	25
	8791	46 Língua norueguesa - cultura e tradições	25
	8792	47 Língua sueca - cultura e tradições	25
	8793	48 Língua chinesa - cultura e tradições	25
	8794	49 Língua russa - cultura e tradições	25

	7852	50	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7854	51	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	8598	52	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	53	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	54	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

	Código		Área c	Horas
Formação Tecnológica	4263	55	Expressões artísticas - corpo e movimento	25
	4265	56	Expressões artísticas - mundo dos sons	25
	9763	57	Expressões artísticas - escrita criativa	25
	9764	58	Expressões artísticas - teatro e performances	25
	7852	59	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7854	60	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	8598	61	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	62	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	63	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

Anexo 3:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO E PRODUÇÃO DE PASTELARIA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁵

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a Especialista em Gestão e Produção de Pastelaria
DESCRIÇÃO GERAL	Planificar, dirigir e coordenar os trabalhos de produção de pastelaria e padaria e colaborar com o serviço de restauração e bebidas (<i>F&B</i>) na estruturação de ementas e no processo de cálculo de custos.

⁵ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código ⁶		UFCD	Horas
Formação Geral e Certificada	5063	1	Língua inglesa	50
	7004	2	Língua portuguesa - comunicação	25
	7008	3	Iniciativa empresarial e empreendedorismo	25
	9555	4	Modelo de negócio em empreendedorismo	25
	9739	5	Desenvolvimento pessoal e criativo	25
	Código		UFCD	Horas
Formação Tecnológica	9571	1	Marketing digital aplicado ao turismo	25
	9741	2	Aplicações informáticas - introdução à gestão	25
	9743	3	Gestão de restauração e bebidas - controlo de gestão	50
	9744	4	Gestão do negócio de restauração e bebidas	50
	9745	5	Ética e protocolo empresarial	25
	9748	6	Sustentabilidade no turismo	25
	9765	7	Liderança e gestão de carreiras	25
	7038	8	Higiene e segurança na restauração e bebidas	25
	9779	9	Matérias-primas alimentares na pastelaria/padaria	25
	9780	10	História e cultura da pastelaria e panificação	25
	9778	11	Doçaria conventual e tradicional portuguesa	50
	9781	12	Massas e aplicações	50
	9782	13	Biscoitos, bolos de chá e outros bolos secos	25
	9783	14	Pastelaria de sobremesa fria	50
	9776	15	Pastelaria clássica e Internacional	50
	9784	16	Bombonaria	50
	9785	17	Pastelaria festiva	50
	9786	18	Pastelaria artística	25
	9787	19	Desenvolvimento de produtos gastronómicos	25
	9788	20	Pães tradicionais e do mundo	50
	9789	21	Pastelaria e padaria funcional	50
Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)				500

⁶ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Gestão e Produção de Pastelaria para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas 25 Horas da Área A da Bolsa de UFCD, 25 Horas da Área B da Bolsa de UFCD e 25 Horas da Área C da Bolsa de UFCD.

Bolsa de UFCD			
Código		Área A	Horas
Formação Tecnológica	8795	22 Língua inglesa aplicada à gestão e produção de pastelaria	25
	7073	23 Língua francesa aplicada à gestão e produção de pastelaria	25
	7074	24 Língua alemã aplicada à gestão e produção de pastelaria	25
	7075	25 Língua espanhola aplicada à gestão e produção de pastelaria	25
	8796	26 Língua italiana aplicada à gestão e produção de pastelaria	25
	8797	27 Língua holandesa aplicada à gestão e produção de pastelaria	25
	8798	28 Língua finlandesa aplicada à gestão e produção de pastelaria	25
	8799	29 Língua norueguesa aplicada à gestão e produção de pastelaria	25
	8800	30 Língua sueca aplicada à gestão e produção de pastelaria	25
	8801	31 Língua chinesa aplicada à gestão e produção de pastelaria	25
	8802	32 Língua russa aplicada à gestão e produção de pastelaria	25
	7852	33 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7854	34 Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	8598	35 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	36 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	37 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25
Código		Área B	Horas
Formação Tecnológica	8787	38 Língua inglesa - cultura e tradições	25
	7035	39 Língua francesa - cultura e tradições	25
	7036	40 Língua alemã - cultura e tradições	25
	7037	41 Língua espanhola - cultura e tradições	25
	8788	42 Língua italiana - cultura e tradições	25
	8789	43 Língua holandesa - cultura e tradições	25
	8790	44 Língua finlandesa - cultura e tradições	25
	8791	45 Língua norueguesa - cultura e tradições	25
	8792	46 Língua sueca - cultura e tradições	25
	8793	47 Língua chinesa - cultura e tradições	25
	8794	48 Língua russa - cultura e tradições	25
	7852	49 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25

	7854	50	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	8598	51	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	52	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	53	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

	Código		Área c	Horas
Formação Tecnológica	4263	54	Expressões artísticas - corpo e movimento	25
	4265	55	Expressões artísticas - mundo dos sons	25
	9763	56	Expressões artísticas - escrita criativa	25
	9764	57	Expressões artísticas - teatro e performances	25
	7852	58	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7854	59	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	8598	60	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	61	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	62	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

Anexo 4:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO HOTELEIRA E ALOJAMENTO
--

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁷

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a Especialista em Gestão Hoteleira e Alojamento
DESCRIÇÃO GERAL	Dirigir, coordenar e controlar as atividades das secções afetas ao departamento de alojamento hoteleiro, designadamente, da portaria/receção, andares/quartos, lavandaria/rouparia e organização de eventos e vendas, garantindo a qualidade e segurança do serviço e capacidade de alojamento de uma unidade hoteleira.

⁷ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código ⁸		UFCD	Horas
Formação Geral e Certificada	5063	1	Língua inglesa	50
	7004	2	Língua portuguesa - comunicação	25
	7008	3	Iniciativa empresarial e empreendedorismo	25
	9555	4	Modelo de negócio em empreendedorismo	25
	9739	5	Desenvolvimento pessoal e criativo	25
Formação Tecnológica	9740	1	Marketing turístico e digital	50
	9741	2	Aplicações informáticas - introdução à gestão	25
	9790	3	Aplicações informáticas - gestão de alojamento	25
	7079	4	Introdução ao sistema de gestão de negócio na hotelaria	50
	9746	5	<i>Staffing</i> e gestão de carreiras	25
	9745	6	Ética e protocolo empresarial	25
	9761	7	Liderança, gestão e motivação de equipas	25
	9748	8	Sustentabilidade no turismo	25
	9747	8	Turismo acessível	25
	7076	9	Higiene e segurança no alojamento	25
	9791	10	<i>Revenue management</i> e gestão comercial	50
	9758	11	Análise económico-financeira no setor do turismo	50
	9792	12	Técnicas de alojamento	25
	7076	13	Gestão do alojamento	50
	7084	14	Normas de limpeza e manutenção do serviço de andares	25
	7083	15	Gestão e organização do serviço de andares	50
	7081	17	Estratégias de venda do <i>front office</i>	50
	9793	18	Funcionalidades e <i>design</i> aplicado à hotelaria	50
	9794	19	Animação hoteleira	50
	9795	20	Organização de eventos para hotelaria	25
	7031	21	Tendências em hotelaria	25
	9796	22	Jogos e simulações para a gestão hoteleira	25
Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)				500

⁸ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Para obter a qualificação de **Técnico/a Especialista em Gestão Hoteleira de Alojamento** para além das UFCD pré-definidas **terão também de ser realizadas 25 Horas da Área A da Bolsa de UFCD, 25 Horas da Área B da Bolsa de UFCD e 25 Horas da Área C da Bolsa de UFCD.**

Código		Área A	Horas
Formação Tecnológica	8811	23 Língua inglesa aplicada à gestão hoteleira de alojamento	25
	7086	24 Língua francesa aplicada à gestão hoteleira de alojamento	25
	7087	25 Língua alemã aplicada à gestão hoteleira de alojamento	25
	7088	26 Língua espanhola aplicada à gestão hoteleira de alojamento	25
	8812	27 Língua italiana aplicada à gestão hoteleira de alojamento	25
	8813	28 Língua holandesa aplicada à gestão hoteleira de alojamento	25
	8814	29 Língua finlandesa aplicada à gestão hoteleira de alojamento	25
	8815	30 Língua norueguesa aplicada à gestão hoteleira de alojamento	25
	8816	31 Língua sueca aplicada à gestão hoteleira de alojamento	25
	8817	32 Língua chinesa aplicada à gestão hoteleira de alojamento	25
	8818	33 Língua russa aplicada à gestão hoteleira de alojamento	25
	7852	34 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7854	35 Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	8598	36 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	37 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	38 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

Código		Área B	Horas
Formação Tecnológica	8787	39 Língua inglesa - cultura e tradições	25
	7035	40 Língua francesa - cultura e tradições	25
	7036	41 Língua alemã - cultura e tradições	25
	7037	42 Língua espanhola - cultura e tradições	25
	8788	43 Língua italiana - cultura e tradições	25
	8789	44 Língua holandesa - cultura e tradições	25
	8790	45 Língua finlandesa - cultura e tradições	25
	8791	46 Língua norueguesa - cultura e tradições	25
	8792	47 Língua sueca - cultura e tradições	25
	8793	48 Língua chinesa - cultura e tradições	25
	8794	49 Língua russa - cultura e tradições	25
	7852	50 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7854	51 Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	8598	52 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25

	8599	53	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	54	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

	Código		Área c	Horas
Formação Tecnológica	4263	55	Expressões artísticas - corpo e movimento	25
	4265	56	Expressões artísticas - mundo dos sons	25
	9763	57	Expressões artísticas - escrita criativa	25
	9764	58	Expressões artísticas - teatro e performances	25
	7852	59	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7854	60	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	8598	61	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	62	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	63	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

Anexo 5:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO DE TURISMO
--

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁹

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a Especialista em Gestão de Turismo
DESCRIÇÃO GERAL	Planear, desenvolver, promover e comercializar produtos, serviços e destinos turísticos em empresas turísticas, agências de viagens e outros organismos do setor turístico que efetuam operações turísticas diversificadas.

⁹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código ¹⁰		UFCD	Horas
Formação Geral e Científica	5063	1	Língua inglesa	50
	7004	2	Língua portuguesa - comunicação	25
	7008	3	Iniciativa empresarial e empreendedorismo	25
	9555	4	Modelo de negócio em empreendedorismo	25
	9739	5	Desenvolvimento pessoal e criativo	25
	Código		UFCD	Horas
Formação Tecnológica	9797	1	Gestão da animação turística	50
	9798	2	Itinerários turísticos nacionais e internacionais	50
	9799	3	Gestão de eventos turísticos	50
	9800	4	Sistemas de distribuição <i>online</i>	50
	9801	5	Tecnologias digitais aplicadas à operação aérea	50
	9802	6	Tendências e inovação em turismo	25
	9803	7	Geografia turística	50
	9804	8	Produtos turísticos nacionais	25
	9747	9	Turismo acessível	25
	9740	10	Marketing turístico e digital	50
	9805	11	Gestão de projetos de turismo - conceção e planeamento	50
	9806	12	Gestão de projetos de turismo - implementação e avaliação	50
	9748	13	Sustentabilidade no turismo	25
	9807	14	Segurança na atividade turística	25
	9746	15	<i>Staffing</i> e gestão de carreiras	25
	9761	16	Liderança, gestão e motivação de equipas	25
	9741	17	Aplicações informáticas - introdução à gestão	25
	9745	18	Ética e protocolo empresarial	25
Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)				500

¹⁰ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Gestão de Turismo para além das UFCD pré-definidas **terão também de ser realizadas 50 Horas da Área A da Bolsa de UFCD, 50 Horas da Área B da Bolsa de UFCD, 25 Horas da Área C da Bolsa de UFCD e 50 Horas da Área D da Bolsa de UFCD.**

Bolsa de UFCD			
	Código	Área A	Horas
Formação Tecnológica	8819	19 Língua inglesa aplicada à gestão de turismo	25
	7097	20 Língua francesa aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	7098	21 Língua alemã aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	7099	22 Língua espanhola aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	8820	23 Língua italiana aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	8821	24 Língua holandesa aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	8822	25 Língua finlandesa aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	8823	26 Língua norueguesa aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	8824	27 Língua sueca aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	8825	28 Língua chinesa aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	8826	29 Língua russa aplicada à gestão de restauração e bebidas	25
	7852	30 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7854	31 Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	8598	32 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	33 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	34 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25
	Código	Área B	Horas
Formação Tecnológica	8787	35 Língua inglesa - cultura e tradições	25
	7035	36 Língua francesa - cultura e tradições	25
	7036	37 Língua alemã - cultura e tradições	25
	7037	38 Língua espanhola - cultura e tradições	25
	8788	39 Língua italiana - cultura e tradições	25
	8789	40 Língua holandesa - cultura e tradições	25
	8790	41 Língua finlandesa - cultura e tradições	25
	8791	42 Língua norueguesa - cultura e tradições	25
	8792	43 Língua sueca - cultura e tradições	25
	8793	44 Língua chinesa - cultura e tradições	25
	8794	45 Língua russa - cultura e tradições	25
	7852	46 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7854	47 Plano de negócio - criação de micronegócios	25

	8598	48	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	49	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	50	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

	Código		Área c	Horas
Formação Tecnológica	4263	51	Expressões artísticas - corpo e movimento	25
	4265	52	Expressões artísticas - mundo dos sons	25
	9763	53	Expressões artísticas - escrita criativa	25
	9764	54	Expressões artísticas - teatro e performances	25
	7852	55	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7854	56	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	8598	57	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	58	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	59	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

	Código		Área D	Horas
Formação Tecnológica	9808	60	Produtos turísticos - surf	25
	9809	61	Produtos turísticos - <i>touring cultural e city break</i>	25
	9810	62	Produtos turísticos - golfe	25
	9811	63	Produtos turísticos - turismo de cruzeiros	25
	9812	64	Produtos turísticos - saúde e bem-estar	25
	9813	65	Produtos turísticos - gastronomia e vinhos	25
	9814	66	Produtos turísticos - turismo de luxo	25
	7852	67	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7854	68	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	8598	69	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	70	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	71	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

Anexo 6:

9815	Instalação de sistemas térmicos aplicados - caldeiras e coletores solares térmicos	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Identificar os princípios gerais de funcionamento e aplicação de sistemas solares térmicos e de biomassa.2. Identificar e caracterizar as várias formas de conversão de biomassa sólida.3. Identificar os componentes e ferramentas necessários à execução de uma instalação térmica.4. Interpretar e organizar a estrutura documental da instalação a implementar.5. Planificar e organizar a instalação de sistemas solares térmicos e de biomassa.6. Executar instalações de sistemas solares térmicos e de biomassa.7. Identificar e aplicar técnicas de manutenção de sistemas térmicos.8. Identificar e verificar o cumprimento da legislação e normalização aplicável de eficiência energética, ambiental e de Segurança e Saúde no Trabalho (SST).	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none">1. Legislação sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST) aplicável à instalação e intervenção em sistemas térmicos2. Normalização aplicável de eficiência energética, ambiental e de SST - verificação e testes funcionais3. Noções sobre conversão da energia solar4. Depósitos<ol style="list-style-type: none">4.1. Material de construção4.2. Função4.3. Tipologia4.4. Proteção contra corrosão nos depósitos4.5. Estratificação e formas de o promover/manter no interior de depósitos de acumulação4.6. Prioridade ao Sol5. Tubagem e acessórios<ol style="list-style-type: none">5.1. Materiais mais frequentemente utilizados5.2. Formas de junção6. Fluido de transferência térmica<ol style="list-style-type: none">6.1.1. Características e propriedades do propileno glicol6.1.2. Vantagens e inconvenientes da utilização do glicol7. Vaso de expansão<ol style="list-style-type: none">7.1. Função, seleção e posicionamento no circuito8. Instalação e regulação de comando diferencial9. Sistemas solares térmicos - princípios gerais de funcionamento e sistemas de apoio<ol style="list-style-type: none">9.1. Conversão térmica da energia solar9.2. Sistema de termossifão9.3. Sistema de circulação forçada<ol style="list-style-type: none">9.3.1. Sistemas do tipo «drain back»9.4. Sistema multifamiliares<ol style="list-style-type: none">9.4.1. Sistema com o circuito primário multifamiliares9.4.2. Sistema de acumulação individual9.4.3. Sistema de acumulação centralizada9.5. Esquemas de princípio de instalações dos vários sistemas10. Preparação para a instalação dum sistema solar térmico com circulação forçada com grupo hidráulico pré-montado (com kit)<ol style="list-style-type: none">10.1. Instalação de um sistema solar térmico de circulação forçada com grupo hidráulico pré-montado10.2. Seleção e manuseamento de ferramentas10.3. Lavagem do circuito10.4. Enchimento e purga do circuito primário10.5. Testes de estanquidade		

-
- 10.6. Pressurização do circuito
 - 11. Procedimentos de manutenção e conservação de instalações solares térmicas
 - 12. Biomassa Sólida
 - 12.1. Biomassa e resíduos florestais
 - 12.2. Recolha, logística, processamento e qualidade
 - 13. Conversão energética
 - 13.1. Combustão
 - 13.2. Gaseificação e pirólise
 - 13.3. Produção de água quente e vapor
 - 14. Legislação e normalização aplicável - sistemas de bioenergia
 - 14.1. Legislação sobre eficiência energética e ambiental aplicável aos sistemas de queima de biomassa
 - 14.2. Certificação dos sistemas de queima de biomassa
 - 14.3. Especificação do grau de instrumentação de controlo necessário aos sistemas de queima de biomassa
 - 15. Especificações técnicas dos equipamentos
 - 15.1. Esquema de montagem
 - 15.2. Manuais de instalação
 - 15.3. Especificações dos fabricantes
 - 15.4. Manuais de funcionamento
 - 15.5. Procedimentos de arranque
 - 15.6. Listas de verificação relativas à inspeção aos diferentes elementos do sistema
 - 16. Instalação, arranque e regulação de sistemas de biomassa
 - 16.1. Instalação do sistema
 - 16.1.1. Local e posicionamento do sistema
 - 16.1.2. Componentes do sistema
 - 16.1.3. Documentação
 - 16.1.4. Sistema de exaustão de fumos
 - 16.1.5. Abastecimento de biomassa
 - 16.1.6. Ligações - eletricidade e água
 - 16.1.7. Componentes
 - 16.1.7.1. Critérios de posicionamento
 - 16.1.7.2. Métodos de fixação e interligação
 - 16.2. Métodos de conexão ao sistema de recuperação de calor - ar/água quente
 - 16.3. Alimentação elétrica ao sistema de controlo
 - 16.4. Requisitos prévios ao arranque
 - 16.4.1. Pontos críticos
 - 16.4.2. Combustível correto e devidamente armazenado
 - 16.4.3. Operacionalidade
 - 16.4.3.1. Dos sistemas de regulação da alimentação de biomassa/ar
 - 16.4.3.2. Da exaustão de fumos
 - 16.4.3.3. Do sistema de recuperação de calor - ar/água quente
 - 16.4.3.4. Dos sistemas de controlo
 - 16.5. Métodos de integração de sistemas de solar térmico com sistemas de biomassa
 - 17. Equipamentos de testes para combustão
 - 17.1. Tipo e função
 - 17.2. Características e princípios de funcionamento dos equipamentos
 - 17.2.1. Medição de emissões
 - 17.2.2. Medição de pressões
 - 17.2.3. Medição de temperaturas
 - 17.2.4. Medições elétricas
 - 17.3. Requisitos de manutenção e calibração dos equipamentos descritos no ponto anterior
 - 17.4. Eficiência da combustão e ajuste de parâmetros de funcionamento
 - 18. Informação a reportar ao cliente no arranque
 - 18.1. Sobre o processo de instalação
 - 18.2. Caso a instalação não possa ser posta em funcionamento
 - 19. Instalação, manutenção e reparação de uma caldeira de pellets
 - 19.1. Instalação de uma caldeira de pellets
-

19.2. Manutenção e reparação de sistemas de biomassa

19.2.1. Documentação necessária para a manutenção preventiva e corretiva do equipamento

19.2.2. Diagnóstico de avarias

19.2.3. Verificação de componentes e tipo de manutenção

19.2.4. Desativação

19.2.4.1. Temporária do sistema e minimização dos períodos de desativação

19.2.4.2. Permanente e para a purga dos sistemas de recuperação de calor (fluidos térmicos) e cinzas

19.2.5. Procedimento caso a avaria não possa ser corrigida

19.2.6. Relatório para reparação de avarias

19.2.7. Procedimentos para reiniciar o sistema após a reparação das avarias

Anexo 7:

9816	Sistemas solares fotovoltaicos	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explicar a conversão fotovoltaica da energia solar em eletricidade. 2. Identificar e caracterizar os diferentes componentes de um sistema solar fotovoltaico. 3. Identificar e caracterizar diferentes aplicações dos sistemas fotovoltaicos, integrados em edifícios. 4. Identificar e verificar o cumprimento de legislação e normas técnicas aplicáveis aos sistemas fotovoltaicos. 5. Planificar e organizar a instalação de sistemas solares fotovoltaicos. 6. Executar instalações de sistemas solares fotovoltaicos. 7. Efetuar a manutenção de sistemas fotovoltaicos. 8. Identificar as tendências da tecnologia no mercado fotovoltaico. 	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Energia nos edifícios <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Conceitos básicos sobre energia 1.2. Eficiência energética nos edifícios e integração de energias renováveis 1.3. Conceito de Edifício de Balanço Energético quase nulo 2. Sistemas fotovoltaicos <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Conversão fotovoltaica <ol style="list-style-type: none"> 2.1.1. O recurso solar para a conversão fotovoltaica - intensidade e qualidade da radiação 2.1.2. Efeito fotovoltaico 2.1.3. Tecnologias fotovoltaicas - silício cristalino, películas finas, tecnologias emergentes 2.1.4. Célula e módulo fotovoltaico 2.1.5. Curvas Características IV de módulos fotovoltaicos e sua dependência com a radiação e temperatura 2.1.6. Ligação de uma célula a uma carga em corrente contínua 2.1.7. Funcionamento no ponto de máxima potência 2.2. Componentes de um sistema fotovoltaico <ol style="list-style-type: none"> 2.2.1. Módulos fotovoltaicos 2.2.2. Sistemas de armazenamento 2.2.3. Controladores de carga 2.2.4. Inversores 2.2.5. Quadros de ligação e de proteção 2.2.6. Cablagens e terminais 2.3. Aplicações dos sistemas fotovoltaicos <ol style="list-style-type: none"> 2.3.1. Sistemas autónomos (<i>off grid</i>) 2.3.2. Sistemas ligados à rede 2.3.3. Sistemas para bombagem de água 2.3.4. Sistemas integrados em edifícios 2.4. Legislação e normas técnicas sobre sistemas fotovoltaicos <ol style="list-style-type: none"> 2.4.1. Legislação geral sobre instalações elétricas - segurança elétrica 2.4.2. Legislação nacional sobre instalações fotovoltaicas 2.4.3. Normas internacionais sobre sistemas fotovoltaicos 2.5. Planificação da instalação de um sistema fotovoltaico <ol style="list-style-type: none"> 2.5.1. Esquema elétrico 2.5.2. Preparação do material 2.5.3. Cuidados a ter em instalações em edifícios 2.5.4. Estimativa do tempo de instalação 2.6. Instalação e arranque de sistemas fotovoltaicos <ol style="list-style-type: none"> 2.6.1. Estruturas de suporte e estruturas de integração em edifícios 2.6.2. Montagem dos módulos - ligações e conectores 2.6.3. Instalação de equipamento de eletrónica de potência - reguladores de carga, inversores 		

2.6.4. Cablagem geral
2.6.5. Ligação à terra
2.6.6. Ligação dos quadros de proteção e de ligação à rede
2.6.7. Instalação de contadores
2.6.8. Arranque da instalação
2.6.9. Sinalética de perigo e cuidados a ter nas instalações
2.7. Manutenção de sistemas fotovoltaicos
2.7.1. Vistoria de instalações fotovoltaicas
2.7.2. Manutenção básica de uma instalação fotovoltaica
2.7.3. Diagnóstico de anomalias em sistemas fotovoltaicos
2.7.4. Correção das anomalias mais frequentes em sistemas fotovoltaicos
2.7.5. Monitorização de instalações fotovoltaicas
2.8. Instalações fotovoltaicas em edifícios
2.8.1. Casos práticos de edifícios com instalações fotovoltaicas
2.8.2. Custo dos sistemas e evolução do mercado
3. Tecnologias fotovoltaicas - tendências futuras

9817	Sistemas eólicos	Carga horária 25 Horas
------	------------------	---------------------------

Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar e caracterizar os diferentes tipos e componentes de um sistema eólico. 2. Identificar diferentes aplicações da energia eólica. 3. Identificar legislação e normas técnicas aplicáveis aos sistemas eólicos e verificar o seu cumprimento. 4. Planificar e organizar a instalação de aerogeradores para uso doméstico. 5. Executar instalações de aerogeradores de eixo vertical e eixo horizontal. 6. Efetuar a manutenção de sistemas eólicos. 7. Identificar as tecnologias futuras no mercado da energia eólica.
Conteúdos	

1. Energia nos edifícios
 - 1.1. Conceitos básicos sobre energia
 - 1.2. Eficiência energética nos edifícios e integração de energias renováveis
 - 1.3. Conceito de edifício de balanço energético quase nulo
2. Sistemas eólicos
 - 2.1. Conversão da energia cinética do vento em energia elétrica
 - 2.1.1. Caracterização do vento
 - 2.1.2. Cálculo dos indicadores estatísticos do recurso eólico - potencial energético do vento
 - 2.1.3. Tipos tecnológicos de turbinas eólicas, tipo I, II, III, IV, mini e micro turbinas
 - 2.1.4. Classificação das turbinas eólicas quanto à tecnologia e à dimensão
 - 2.1.5. Aerogeradores de eixo vertical e de eixo horizontal
 - 2.1.6. Curvas de potência de um aerogerador
 - 2.2. Componentes de um sistema eólico
 - 2.2.1. Componentes de um pequeno aerogerador
 - 2.2.2. Inversores para ligação à rede elétrica, sistemas isolados e interligados
 - 2.2.3. Sistemas de armazenamento de energia - baterias
 - 2.2.4. Quadros de ligação, de proteção e corte
 - 2.2.5. Cablagens
 - 2.3. Aplicações dos sistemas eólicos
 - 2.3.1. Sistemas autónomos, não ligados à rede elétrica - principais aplicações
 - 2.3.2. Sistemas ligados à rede elétrica
 - 2.3.3. Instalação e operação de pequenas turbinas em ambiente urbano

-
- 2.4. Legislação e normas técnicas sobre sistemas eólicos
 - 2.4.1. Legislação geral sobre instalações elétricas - RTIEBT, Regras Técnicas das Instalações Elétricas de Baixa Tensão
 - 2.4.2. Legislação sobre ruído e impacto ambiental
 - 2.4.3. Normas internacionais sobre aerogeradores IEC61400-12-1
 - 2.4.4. Norma IEC 61400-2 - micro turbinas
 - 2.5. Planeamento da instalação de um sistema eólico
 - 2.5.1. Esquema elétrico
 - 2.5.2. Preparação do material
 - 2.5.3. Regras e normas de segurança para trabalhos em altura
 - 2.5.4. Regras de conduta para segurança de pessoas, animais e bens durante a instalação de um aerogerador
 - 2.5.5. Estimativa do tempo de instalação
 - 2.6. Instalação de sistemas de aerogeradores de eixo vertical e horizontal
 - 2.6.1. Torre de suporte e estrutura de fixação no solo ou em edifícios
 - 2.6.2. Equipamento de elevação da torre e do aerogerador, regras de proteção e segurança
 - 2.6.3. Instalação de inversores, dispositivos de corte e proteção elétrica de corrente contínua, CC e corrente alterna, CA
 - 2.6.4. Instalação de reguladores/controladores de carga e baterias
 - 2.6.5. Cablagem geral em CC e em CA
 - 2.6.6. Ligação à terra, medida da resistência de terra
 - 2.6.7. Ligação dos quadros de proteção e de ligação à rede
 - 2.6.8. Instalação de contadores
 - 2.6.9. Arranque do aerogerador e verificação do correto funcionamento de todo o sistema
 - 2.6.10. Sinalética de perigo e cuidados a ter nas instalações
 - 2.7. Manutenção de sistemas eólicos
 - 2.7.1. Vistoria e verificação de instalações eólicas
 - 2.7.2. Manutenção básica, inspeção visual
 - 2.7.3. Diagnóstico de anomalias em sistemas eólicos
 - 2.7.4. Correção das anomalias mais frequentes
 - 2.7.5. Monitorização e otimização de instalações eólicas
 - 2.8. Exemplos práticos de instalações
 - 2.8.1. Custo dos sistemas e evolução do mercado
 - 2.8.2. Tecnologias eólicas e novos materiais - tendências futuras
-

9818	Luminotecnia aplicada	Carga horária 25 Horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar a legislação aplicável à luminotecnia. 2. Identificar os diferentes conceitos de luminotecnia. 3. Identificar os equipamentos utilizados nas instalações de iluminação. 4. Realizar cálculos luminotécnicos (manuais e com apoio de software) de iluminação interior. 5. Interpretar manuais e catálogos técnicos. 6. Interpretar e executar estudos de iluminação. 7. Selecionar equipamentos utilizados em projetos luminotécnicos. 8. Identificar os elementos a constar num estudo luminotécnico. 	
Conteúdos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introdução à legislação e à normalização europeia para a iluminação <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Abordagem à legislação aplicável à iluminação 1.2 Tabela internacional de iluminância 1.3 Legislação sobre luminotecnia aplicável aos tipos de trabalhos necessários para a instalação e intervenção em sistemas luminotécnicos 2. Testes funcionais para verificação do cumprimento da normalização aplicável, de eficiência energética, ambiental e de luminotecnia 3. Aplicação de técnicas de eficiência energética a sistemas luminotécnicos 4. Iluminação artificial <ol style="list-style-type: none"> 4.1 Conceitos luminotécnicos 4.2 Perceção da luz 4.3 Temperatura de cor 4.4 Índice de Reprodução de Cor (CRI) 4.5 Reflexo 4.6 Uniformidade 5. Grandezas luminotécnicas <ol style="list-style-type: none"> 5.1 Fluxo luminoso 5.2 Intensidade luminosa 5.3 Iluminância 5.4 Lei fundamental da iluminação 5.5 Índice do local 5.6 O rendimento da iluminação - fator de utilização 5.7 Fator de depreciação 5.8 Fator de manutenção 5.9 Métodos de medição de grandezas luminotécnicas - luxímetro 6. Cálculo manual de iluminação interior <ol style="list-style-type: none"> 6.1 Diâmetro iluminado 6.2 Iluminância média 7. Balastros <ol style="list-style-type: none"> 7.1 Tipos de balastro <ol style="list-style-type: none"> 7.1.1 Ferromagnéticos 7.1.2 Eletrónicos 7.2 Princípios de funcionamento 7.3 Vantagens e desvantagens 7.4 Esquemas de ligação 8. Fontes de iluminação artificial <ol style="list-style-type: none"> 8.1 Métodos de produção de luz 8.2 Lâmpadas <ol style="list-style-type: none"> 8.2.1 Lâmpadas de incandescência e de halogéneo 8.2.2 Lâmpadas de descarga de baixa e alta pressão 8.2.3 Leds 	

-
- 8.2.4 Custos de funcionamento
 - 8.2.5 Custos de substituição
 - 8.3 Aplicações típicas
 - 9. Controlo ótico e instalação
 - 9.1 Refletores
 - 9.2 Difusores
 - 9.3 Refletores parabólicos
 - 9.4 Luminárias e projetores
 - 9.5 Avaliação e escolha fotométrica
 - 9.6 Iluminação direta e indireta
 - 9.7 Métodos de fixação
 - 10. Estudo de iluminação interior
 - 10.1 Sistematização do levantamento das grandezas luminotécnicas
 - 10.2 Requalificação da instalação existente
 - 10.3 Análise económico-financeira de projetos
 - 10.4 Manutenção das instalações
 - 10.5 Cálculo manual da iluminância
 - 10.6 Utilização de *software* livre específico para cálculos luminotécnicos
 - 10.7 Relatório do estudo luminotécnico
 - 10.8 Medição de grandezas luminotécnicas - iluminância
-