

Boletim do Trabalho e Emprego

27

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço 966\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 66	N.º 27	P. 1895-1986	22-JULHO-1999
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Schade Portuguesa — Fabrico de Componentes para a Ind. Automóvel, L.^{da} — Autorização de laboração contínua Pág. 1897

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. de Agricultores ao Sul do Tejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas 1897
- Aviso para PE das alterações dos CCT (administrativos/Norte) entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio 1898
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros 1898
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e o SITE-MAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro 1898
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros 1899
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros 1899
- Aviso para PE das alterações do ACT entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros 1899

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços 1900
- CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária — Alteração salarial e outras 1930

— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra — Alteração salarial e outras	1931
— CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (administrativos/Norte) — Alteração salarial e outra	1932
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras	1933
— CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Bragança e outras e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras	1933
— CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão e outros e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras	1935
— CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outra	1936
— CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e o SIENF — Sind. Independente dos Enfermeiros (Região Sul) e outros — Alteração salarial e outras	1938
— CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outro e o STSSRA — Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros — Alteração salarial e outras	1939
— CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros e outro — Alteração salarial e outras	1940
— ACT entre a Cimianto, Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1940
— ACT entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras	1945
— AE entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SINDEFER — Sind. Nacional Democrático da Ferrovia e outros	1949
— AE entre a ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, S. A., e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras	1983



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Schade Portuguesa — Fabrico de Componentes para a Ind. Automóvel, L.^{da} — Autorização de laboração contínua.

A empresa Schade Portuguesa — Fabrico de Componentes para a Indústria Automóvel, L.^{da}, com sede em Vila Cortez do Mondego, Guarda, requereu autorização para laborar continuamente nas suas instalações sitas no parque industrial da firma Salvador Caetano, Estrada Nacional n.º 3, quilómetro 1, Carregado.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, designadamente com a necessidade de dispor de mecanismos de resposta à variabilidade da sua carteira de encomendas.

A comissão de trabalhadores e a comissão sindical constituídas na empresa, bem como os trabalhadores envolvidos, declararam por escrito a sua concordância com o regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando:

- 1) Que os trabalhadores e os seus órgãos representativos constituídos na empresa foram ouvidos;
- 2) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável não veda o regime pretendido;
- 3) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Schade Portuguesa — Fabrico de Componentes para a Indústria Automóvel, L.^{da}, a laborar continuamente nas suas instalações sitas no parque industrial da firma Salvador Caetano, Estrada Nacional n.º 3, quilómetro 1, Carregado.

Ministérios da Economia e do Trabalho e da Solidariedade, 9 de Junho de 1999. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Fernando Manuel dos Santos Vigário Pacheco*. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. de Agricultores ao Sul do Tejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de

Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação de Agricultores ao Sul do Tejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará a convenção colectiva de trabalho extensiva na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados no sindicato outorgante.

A portaria de extensão a emitir não será aplicável às relações de trabalho referidas no aviso para portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação patronal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1999.

Aviso para PE das alterações dos CCT (administrativos/Norte) entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação patronal e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 17 e 27, de 8 de Maio e de 22 de Julho, ambos de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pela associação sindical signatária;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filia-

das na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e trabalhadores ao seu serviço.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1999.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e o SITEMAQ — Sind. da Mes-trança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1999.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes

tes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações das convenções colectivas de trabalho em epígrafe, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 20, de 29 de Maio de 1999, e 22, de 15 de Junho de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo dos referidos preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de assistência a pneumáticos e postos de abastecimentos de combustíveis líquidos quando integrados em tais actividades e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92,

de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas no distrito de Setúbal:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais outorgantes.

A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, 1997 e 1998, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, 43, 43 e 2, de 22 de Agosto de 1996, 22 de Novembro de 1996 e 1997 e 15 de Janeiro de 1999, respectivamente.

Aviso para PE das alterações do ACT entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações do ACT celebrado entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C.R.L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros, nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção extensivas:

- a) Às relações de trabalho entre cooperativas agrícolas de serviços e mistas não outorgantes existentes nos distritos de Aveiro, Braga, Coimbra, Leiria, Porto, Vila Real e Viseu, incluindo as que se dediquem à actividade de recolha do leite e à sua obtenção em salas de ordenha colectiva, desde que não exerça cumulativamente com a indústria de lacticínios, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre as cooperativas outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas na convenção não filiados nos sindicatos signatários.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

CAPÍTULO I

Âmbito, classificação, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

Cláusula 2.^a

Área

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

Cláusula 3.^a

Classificação dos estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos deste contrato, os grupos de classificação são os seguintes:

Grupo A:

Casinos;
Estabelecimentos de restauração ou de bebidas de luxo;
Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras);

Grupo B:

Estabelecimentos de restauração ou de bebidas;

Grupo C:

Estabelecimentos de restauração ou de bebidas com cinco ou menos trabalhadores.

2 — Para as empresas ou estabelecimentos existentes à data de entrada em vigor da presente CCT e durante o prazo previsto na lei para a sua regularização, mantém-se a classificação dos instrumentos anteriores, ou seja:

a) Para todos os efeitos deste contrato as empresas ou estabelecimentos são classificados nos seguintes grupos:

Grupo A:

Casinos;
Restaurantes e similares de luxo;
Clubes de 1.^a classe;
Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras);

Grupo B:

Restaurantes e similares de 1.^a classe;
Clubes de 2.^a classe;
Parques de campismo de quatro estrelas;

Grupo C:

Restaurantes e similares de 2.^a classe;
Parques de campismo de três, duas ou uma estrelas;

Grupo D:

Restaurantes e similares de 3.^a classe e estabelecimentos sem interesse para o turismo;
Casas de pasto e de vinhos, cantinas e refeitórios não abrangidos por instrumento de regulamentação específico;

b) A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determina a sua classificação em grupo de remuneração inferior não poderá repercutir-se no grupo de remuneração a observar relativamente aos trabalhadores ao serviço à data da desclassificação, quanto a estes, o grupo de remuneração anteriormente aplicável;

c) As pequeníssimas empresas, para efeitos de determinação dos salários mínimos contratuais a observar, não se consideram integradas em nenhum dos grupos referidos no n.º 1 desta cláusula, aplicando-se-lhes a tabela do grupo PE;

d) São havidas como pequeníssimas empresas as que, tendo um estabelecimento da espécie e categoria específica no grupo D, não empreguem mais de cinco trabalhadores; consideram-se como trabalhadores para este fim os proprietários ou sócios que auferam uma remuneração igual ou superior a metade do vencimento máximo estabelecido para o grupo D;

e) Para os efeitos das alíneas b) e c) deste número recai sobre a entidade patronal a obrigação de informar os trabalhadores sobre o ordenado efectivo auferido pelos sócios ou proprietários;

f) Os trabalhadores que prestem serviço em empresas, conjuntos turísticos e ou hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior.

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 dois anos.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 1999.

3 — A denúncia desta CCT na parte do clausulado geral será feita decorridos vinte 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 n.º 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 recepção.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção 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, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

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

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

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

CAPÍTULO II

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

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

A) Trabalhadores de restauração e outros

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos completos; porém, nos bares e salões de dança só é permitida a admissão de trabalhadores com mais de 18 anos.

2 — Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei, ou pelo regulamento da carteira profissional, e a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3 — Têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas profissionais e já titulares da respectiva carteira profissional;
- b) Os trabalhadores detentores de títulos profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das respectivas escolas.

B) Trabalhadores de escritório

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

5 — Para estes trabalhadores exige-se como habilitações mínimas o 12.º ano de escolaridade ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

C) Trabalhadores electricistas

6 — Os trabalhadores electricistas com os cursos da especialidade de uma escola oficial serão admitidos, no mínimo, com a categoria de pré-oficial.

Cláusula 6.^a

Período de experiência

1 — O período de experiência corresponde ao período inicial da execução do contrato, salvo no caso específico dos contratos a termo, terá a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) Nas categorias de chefe de escritório, director de serviços, assistente de direcção, director de restaurante, cozinheiro, pasteleiro e, nas cantinas não abrangidas por instrumento específico, para as categorias de encarregado, subencarregado e inspector e para a função de cozinheiro responsável pela confecção o período de experiência será de 90 dias.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo justificativo, não ficando sujeita a antiguidade e conta-se desde o início da experiência.

Cláusula 7.^a

Aprendizagem — Conceito e duração

1 — Considera-se aprendizagem o trabalho regular e efectivo, sempre acompanhado por profissional ou pela entidade patronal, que prestem serviço na secção respectiva.

2 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão de cumprir um período de aprendizagem até aos 18 anos, mas nunca inferior a um ano de trabalho efectivo.

3 — Todavia, para as categorias de recepcionista, porteiro, *barman*, despenseiro, cavista, controlador, cozinheiro e pasteleiro a aprendizagem será sempre de dois anos, subdivididos em dois períodos, qualquer que seja a idade no momento da admissão.

4 — Para as categorias de cafeteiro, empregado de mesa, empregado de balcão, empregado de *snack* e *self-service* (balcão e mesas) a aprendizagem será de um ano quando a admissão ocorra depois dos 18 anos.

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

6 — O impedimento prolongado do trabalhador suspende a contagem do tempo de aprendizagem.

Cláusula 8.^a

Mandarete

O mandarete com mais de 18 anos de idade e 2 anos de serviço efectivo terá preferência no acesso à aprendizagem de qualquer das secções e beneficiará de uma redução de metade do referido período de aprendizagem, findo o qual ingressará como estagiário, nos termos gerais deste contrato.

Cláusula 9.^a

Estágio — Conceito e duração

1 — O estágio segue-se à aprendizagem nas categorias e pelos períodos indicados nos números seguintes, nele ingressando os trabalhadores das referidas categorias logo que completem o período de aprendizagem respectivo.

2 — O estágio será de quatro anos, subdividido em dois períodos iguais, para as categorias de cozinheiro e pasteleiro.

3 — O estágio será de dois anos, subdividido em dois períodos, iguais, para as categorias de rececionista, *barman* e controlador.

4 — O estágio será de 12 meses para as categorias de despenseiro, cavista, cafeteiro, empregado de balcão, empregado de *snack*, empregado de *self-service* e empregado de mesa e porteiro.

5 — Os trabalhadores admitidos para as categorias não enumeradas nos números anteriores estão isentos de estágio, ingressando directamente na categoria respectiva.

6 — Os trabalhadores estagiários que terminem com aproveitamento um curso de reciclagem em escola profissional, findarão, nesse momento, o seu estágio, com promoção automática ao 1.º grau da categoria, desde que o quadro da empresa o comporte.

7 — Os estagiários de cozinha e de pastelaria, mediante proposta do responsável pelo estágio, poderão fazer um teste de conhecimentos na escola profissional, que, sendo positivo, lhes garantirá o acesso imediato ao 1.º grau da categoria, desde que os quadros da empresa o comportem.

8 — Para o cômputo do período de estágio serão adicionadas as fracções 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.

9 — Findo o estágio o trabalhador ingressará no 1.º grau da categoria respectiva, desde que não tenha sido emitido parecer desfavorável, escrito e devidamente fundamentado, pelo profissional sob cuja orientação e ordens estagiou.

10 — O parecer desfavorável, para que produza efeitos suspensivos, deverá ser notificado pela entidade

patronal ao trabalhador no mínimo até 30 dias da data prevista para a promoção e nunca antes de 60 dias.

11 — O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática poderá requerer exame, a realizar em escolas profissionais, sendo, desde que obtenha aproveitamento, promovido ao 1.º grau da categoria respectiva.

12 — O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática, não poderá executar, sob a sua exclusiva responsabilidade, tarefas ou funções respeitantes ao 1.º grau da categoria para que estagia, sendo obrigatoriamente acompanhado pelo responsável pelo estágio.

13 — O trabalhador estagiário que não tenha conseguido decisão favorável no exame realizado em escola profissional poderá, sucessivamente, decorridos seis meses, solicitar novos exames com vista a obter aproveitamento e promoção, caso decorridos tais períodos não obtenha parecer favorável do responsável pelo estágio.

14 — Em especial, para os trabalhadores dos grupos profissionais indicados nas alíneas seguintes, observar-se-ão as normas que se referem.

15 — Trabalhadores administrativos e de informática:

- a) O ingresso nas profissões de escriturário e operador de computador poderá ser precedido de estágio;
- b) O estágio para escriturário terá a duração máxima de um ano, independentemente da idade do trabalhador no acto da admissão;
- c) O estágio para operador de computador terá a duração máxima de quatro meses;
- d) Nos estabelecimentos com três ou mais escriturários haverá num mínimo um chefe de secção; havendo mais de cinco escriturários, um chefe de serviço.

16 — Trabalhadores do comércio:

- a) O período máximo de tirocínio dos praticantes é de dois anos, mas finda logo que o trabalhador atinja 18 anos de idade;
- b) Findo este período os praticantes ascenderão automaticamente à categoria de caixeiro-ajudante ou de empregado de armazém.

Cláusula 10.^a

Título profissional

1 — Nas profissões, em que legalmente é exigida a posse de título profissional não poderá qualquer trabalhador exercer a sua actividade 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 a entidade patronal o poder receber.

Cláusula 11.^a

Contratos individuais de trabalho

1 — Durante o período de experiência, têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2 — Dele devem constar a identificação das partes e todas as condições contratuais, designadamente data da celebração e início do contrato, período de experiência, funções, local de trabalho, categoria profissional, remuneração e sua periodicidade, caracterização sumária do conteúdo das tarefas ou respectivas remissões para a convenção colectiva de trabalho, duração previsível do contrato, férias e período normal de trabalho.

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

CAPÍTULO III

Quadros, acessos e densidades

Cláusula 12.^a

Organização do quadro de pessoal

1 — A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas desta CCT.

2 — A classificação dos trabalhadores para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração deverá corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 13.^a

Densidades das categorias

1 — As densidades a observar serão as constantes no anexo IV.

2 — Os proprietários dos estabelecimento não são considerados para os quadro de densidades.

Cláusula 14.^a

Trabalhadores estrangeiros

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

Cláusula 15.^a

Mapas de pessoal

1 — As entidades patronais elaborarão anualmente durante o mês de Novembro um mapa de todo o pessoal ao seu serviço com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior e segundo o modelo oficial adoptado.

2 — O mapa será remetido, dentro do prazo previsto na lei, às seguintes entidades: departamento respectivo do Ministério do Trabalho e da Solidariedade e às associações outorgantes.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Deveres da entidade patronal

São especialmente obrigações da entidade patronal:

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

- b) Passar certificados aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, onde conste, para além da categoria, a data de admissão e respectivo vencimento, devidamente autenticados;
- c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional;
- d) Facilitar o exercício de cargos em organizações sindicais, instituições de segurança social e outras a esta inerentes;
- e) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- f) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou princípios deontológicos;
- g) Promover e dinamizar por todos os meios possíveis a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- i) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalentes o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da lei;
- j) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

São obrigação do trabalhador:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;
- c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e da qualidade de serviço;
- d) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos na lei geral e nesta CCT, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- f) Guardar segredo profissional;
- g) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior os cuidados necessários à sua dignidade de homem e da função que desempenha;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal e contribuir para a manutenção do estado de higiene, asseio e operacionalidade das instalações postas à sua disposição;
- i) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho, desde que emitidos e aprovados nos termos da lei geral;

- j) Não conceder créditos sem que para isso tenha sido especialmente autorizado.

Cláusula 18.^a

Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- 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 legítimo exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei geral e nesta CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona de actividade sem acordo deste, salvo as excepções previstas na lei geral e nesta CCT;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A actuação da entidade patronal 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 patronais

São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais, no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que às mesmas tenham prestado serviço.

Cláusula 20.^a

Baixar de categoria

As entidades só podem baixar a categoria profissional do trabalhador, por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de ser possível a manutenção do contrato individual de trabalho e ainda com o seu acordo escrito, devidamente fundamentado.

Cláusula 21.^a

Cobrança da quotização sindical

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

2 — Nos 20 dias seguintes a cada cobrança, as empresas remeterão ao sindicato respectivo o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização preenchido conforme as instruções dele constantes.

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

CAPÍTULO V

Disciplina

Cláusula 22.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 23.^a

Obrigatoriedade do processo disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

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

Cláusula 24.^a

Tramitação do processo disciplinar

1 — Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores da empresa, quando esta exista, através de uma nota de culpa.

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

3 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis.

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

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

Cláusula 25.^a

Outras regras processuais

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

2 — É obrigatória a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador até ao limite de 10, bem como a realização das diligências que este tenha requerido, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 — Só podem ser tomadas declarações, tanto ao trabalhador, como às testemunhas, no local de trabalho, ou nos escritórios da empresa, desde que situados na

mesma área urbana, onde deverá estar presente 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.

Cláusula 26.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

3 — As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

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

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

Cláusula 27.^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 lei geral e desta CCT;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar, quando o mesmo não lhe pudesse ser exigido, nos termos da lei geral e desta CCT;
- d) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a quaisquer funções sindicais, na segurança social ou comissão de trabalhadores;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais, em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam, nos termos da lei geral e desta CCT.

Cláusula 28.^a

Indemnização pelas sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis

do trabalho, dá direito ao trabalhador a ser indemnizado, nos termos gerais das mesmas leis.

Cláusula 29.^a

Registo das sanções disciplinares

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

Cláusula 30.^a

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar da data do conhecimento dos factos que substanciem a infracção, pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador, com competência disciplinar.

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

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

Cláusula 31.^a

Execução da sanção

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

CAPÍTULO VI

Duração de trabalho

Cláusula 32.^a

Período diário e semanal do trabalho

Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados ou a praticar, o período diário e semanal de trabalho será:

- a) Para os profissionais de escritório e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os telefonistas, oito horas diárias e quarenta semanais;
- c) Para os restantes profissionais serão observados os seguintes horários:

Quarenta horas semanais, em cinco dias ou cinco dias e meio;

Quarenta horas semanais, em seis dias, desde que haja acordo escrito individual do trabalhador ou de, pelo menos, três quartos dos trabalhadores da secção ou estabelecimento a que haja de ser aplicado esse horário.

Cláusula 33.^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 cinco horas.

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

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

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

5 — Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a cinco nem inferior a duas horas; porém, para os trabalhadores referidos nas alíneas *a)* e *b)* da cláusula anterior, haverá um descanso ao fim de três ou quatro horas de trabalho, que não pode ser inferior a trinta minutos nem superior a duas horas.

Cláusula 34.^a

Horários especiais

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

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

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

4 — Quando o período de trabalho termine para além das 3 horas da manhã, os respectivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo, por escrito, ao horário intervalado.

5 — Ao trabalhador-estudante será sempre 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 35.^a

Alteração do horário

1 — A entidade patronal só pode alterar o horário de trabalho quando se verifique uma necessidade imperiosa de tal mudança ou quando haja solicitação escrita do trabalhador que a pretenda ou da maioria dos trabalhadores da secção ou do estabelecimento.

2 — Sendo a alteração referida no número anterior da iniciativa unilateral da entidade patronal, o trabalhador pode recusar tal alteração se da mesma resultar prejuízo sério.

3 — Os acréscimos de despesas de transportes que se verifiquem para o trabalhador ou trabalhadores resultantes da alteração decidida pela entidade patronal constituirão encargo desta.

4 — O novo horário e os fundamentos da alteração, quando esta seja da iniciativa da entidade patronal, deverão ser afixados no painel da empresa e comunicados expressamente aos trabalhadores com, pelo menos, oito dias de antecedência relativamente à data de entrada em vigor.

Cláusula 36.^a

Horário parcial

1 — É permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial quando a natureza das tarefas o justifique ou quando haja conveniência do trabalhador e da entidade patronal.

2 — A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores a tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado.

3 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas, desde que, no conjunto, não somem mais de nove horas diárias nem quarenta horas semanais.

4 — Todos os trabalhadores sujeitos a este regime, salvo aqueles que já o pratiquem, não poderão trabalhar por conta própria ou alheia em concorrência com a sua entidade patronal.

Cláusula 37.^a

Trabalho de turnos

1 — Nas secções de funcionamento ininterrupto, durante as vinte e quatro horas por dia, os horários serão obrigatoriamente rotativos.

2 — A obrigatoriedade de horário rotativo referido no número anterior cessa desde que haja acordo expresso e escrito entre a entidade patronal e a maioria dos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 38.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem desde que exerçam cargos de direcção, confiança ou fiscalização.

2 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis XI ou X, terá direito a um prémio de 20% calculado sobre a remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25%.

Cláusula 39.^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 os trabalhadores seguintes:

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

Cláusula 40.^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 41.^a

Limites do trabalho

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

- a) Ao número máximo de horas anuais fixado por lei;
- 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 n.º 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 42.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A retribuição da hora de trabalho suplementar prestado em dia de trabalho será igual à retribuição da hora normal acrescida de 100%.

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

3 — O cálculo da remuneração normal/hora 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.

4 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

Cláusula 43.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno 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 nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3 — Se além do nocturno o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

4 — Nos estabelecimentos de restaurantes, cafés e similares com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo referido no n.º 2 desta cláusula.

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

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

7 — As ausências de trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 65.^a

Cláusula 44.^a

Local de trabalho

1 — O local de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal no acto de admissão do trabalhador.

2 — A entidade patronal, salvo se obtiver o acordo escrito do trabalhador, só pode transferi-lo para outro local se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde trabalha.

Cláusula 45.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao ministério da tutela, nos termos da legislação geral aplicável.

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

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em lugar de fácil leitura, um mapa geral de horário de trabalho do estabelecimento ou da respectiva 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 n.º 4 desta cláusula, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 46.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um descanso semanal, que será sempre gozado ininterruptamente.

2 — Para os empregados de escritório e cobradores o descanso semanal é ao sábado e domingo.

3 — Para os telefonistas, empregados de garagens, electricistas, metalúrgicos, operários da construção civil e fogueiros de mar e terra o descanso semanal deve coincidir, pelo menos, uma vez por mês com um sábado e domingo.

4 — Para os demais profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

5 — A permuta de descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal e registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

6 — Sempre que possível, a entidade patronal proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 47.^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 exacto de trabalho, a remuneração desse dia será calculada da seguinte forma:

$$rd = \frac{Rm}{30} \times 2$$

sendo:

rd = remuneração diária;

Rm = remuneração mensal.

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal dará direito a gozar posteriormente idêntico período de descanso.

5 — Deste período será sempre gozado um dia completo num dos três dias imediatos; o período excedente será gozado em momento posterior, a acordar, desde que se não ultrapassem sessenta dias.

6 — Se, por razões ponderosas e inamovíveis, o trabalhador não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como extraordinário.

Cláusula 48.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com um acréscimo de mais 100 % sobre a retribuição normal.

2 — São feriados obrigatórios:

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

3 — Além dos atrás enumerados, são ainda de observância obrigatória:

Feriado municipal da localidade onde se encontrar sediado o estabelecimento;
Terça-feira de Carnaval.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar no dia 1 de Maio; no entanto, em relação aos estabelecimentos que não paralise a sua actividade, o funcionamento dos serviços será sempre garantido com o máximo de metade do respectivo pessoal.

Cláusula 49.^a

Funcionamento nos feriados

Os estabelecimentos que habitualmente encerram nos dias feriados deverão, para as datas em que não observem tal encerramento, avisar os respectivos trabalhadores com a antecedência mínima de oito dias.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 50.^a

Férias — Princípios gerais

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

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos traba-

lhadores e a 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 efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que de acordo com o trabalhador.

Cláusula 51.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e corresponde a dois dias e meio por cada mês de trabalho efectivamente prestado no ano da admissão e dois dias e meio por cada mês de trabalho prestado nos anos seguintes.

2 — As férias quando não sejam relativas ao ano de admissão ou de cessação do contrato de trabalho vencem-se até ao dia 1 de Janeiro do ano seguinte àquele a que se reporta o trabalho prestado.

Cláusula 52.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 30 dias.

2 — A entidade patronal pode, nos termos da lei, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeito de gozo de férias dos seus trabalhadores.

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

Cláusula 53.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de Maio a 31 de Outubro e de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.

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

4 — Na fixação das férias a entidade patronal observará uma escala rotativa de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de Verão, por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

5 — Sem prejuízo dos números anteriores, a entidade patronal deve elaborar sempre, até 15 de Abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará no painel da empresa.

Cláusula 54.^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 seu início ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à entidade patronal, 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, a entidade patronal poderá determinar que o gozo de férias seja antecipado para o período imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 55.^a

Retribuição de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que o trabalhador receberia como se estivesse em serviço efectivo.

2 — Na retribuição de férias o trabalhador receberá o suplemento a que se refere a cláusula 43.^a sempre que preste regularmente mais de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

Cláusula 56.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm anualmente direito a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com excepção do valor da alimentação e do suplemento da cláusula 43.^a

2 — No ano da cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias calculado segundo os meses de trabalho efectivo que tenha prestado nesse ano.

Cláusula 57.^a

Alimentação nas férias

1 — Quando a alimentação for fornecida em espécie, pode o trabalhador optar por continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decurso das férias se este não encerrar.

2 — No caso referido no número anterior, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal a sua opção com, pelo menos, 15 dias de antecedência sobre a data do início do gozo de férias.

Cláusula 58.^a

Violação do direito de férias

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 59.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 60.^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 respectivos e reduzindo o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

Cláusula 61.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical e de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As dadas por frequência de curso de formação profissional, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a 6 anos;
- g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia, e nunca mais de uma vez por trimestre;

h) As prévias e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4 — As faltas a que se refere a alínea f) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo ao mesmo tempo usar daquela faculdade mais de um trabalhador por cada cinco e não mais de um trabalhador nas secções até cinco trabalhadores.

Cláusula 62.^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 com ele em comunhão de mesa e habitação.

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 mais de oito dias depois da data do funeral.

Cláusula 63.^a

Dia do aniversário

1 — No dia de aniversário do trabalhador, este terá direito à dispensa da prestação de trabalho, sem prejuízo da retribuição, durante, pelo menos, quatro horas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o período a gozar será marcado pela entidade patronal que, na medida do possível, procurará atender à preferência manifestada pelo trabalhador.

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

5 — A prova da situação de doença deverá ser feita por documento médico de estabelecimento hospitalar ou da instituição de saúde oficial ou ainda por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização permitido por lei.

Cláusula 65.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos nas alíneas c) e f) do n.º 2 da cláusula 61.^a;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 61.^a se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas 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 a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

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:

$$\frac{RM}{30} = Rd$$

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 determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o traba-

lhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 69.^a

Licença sem retribuição

1 — A pedido escrito do trabalhador poderá a entidade patronal conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — Quando o período ultrapasse 30 dias, aplica-se o regime de suspensão do trabalho por impedimento prolongado.

SECÇÃO IV

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 se pressupunham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções 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 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal 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 actividade.

Cláusula 71.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes o rescindir, 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 patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 73.^a

Critério de fixação de remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas e constantes do contrato individual de trabalho.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute, de forma regular e continuada, por período superior a oito dias de trabalho, serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto tais serviços exercer.

3 — Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 74.^a

Abono para falhas

1 — Os controladores-caixa que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas, enquanto desempenhem efectivamente essas funções, no valor de 4700\$.

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

Cláusula 75.^a

Lugar e tempo de cumprimento

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

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 76.^a

Subsídio de Natal

1 — Na época do Natal, até ao dia 18 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, a atribuição do subsídio será calculada proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 77.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade patronal, nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 78.^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.

Cláusula 79.^a

Polivalência de funções

1 — É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência 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.

2 — Os trabalhadores em polivalência têm direito a auferir a remuneração do nível superior respeitante às funções efectivamente desempenhadas.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 80.^a

Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta CCT são garantidos os vencimentos mínimos da tabela salarial constante do anexo I; no cálculo desses vencimentos não é considerado o valor da alimentação nem das demais prestações complementares.

Cláusula 81.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais de hotelaria que, no exercício das suas funções, utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal de 6000\$ por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã efectivamente utilizadas, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova de conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, devendo tal habilitação ser averbada no título profissional do trabalhador.

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 82.^a

Direito à alimentação

1 — Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja a sua profissão ou categoria e tipo de estabelecimento onde prestem serviço.

2 — Nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida obrigatoriamente em espécie; nos demais estabelecimentos, será substituída pelo seu equivalente pecuniário.

3 — Nos estabelecimentos mistos de *snack*/pastelaria, de *café/snack-bar*, nos *snacks* ou serviço de cafetaria, estabelecimentos exclusivamente de serviço de bandeja e outros onde não se confeccionem ou sirvam refeições, a entidade patronal pode optar entre o fornecimento da alimentação em espécie ou substituída pelo seu equivalente pecuniário.

Cláusula 83.^a

Refeições que constituem a alimentação

1 — As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, o almoço, o jantar, a ceia simples e a ceia completa.

2 — As refeições serão constituídas por:

- a) Pequeno-almoço: café com leite ou chá, pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples: duas sanduíches de carne ou de queijo e 2 dl de vinho ou leite ou café com leite ou chá;
- c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, pão, 2 dl de vinho ou uma cerveja ou um refrigerante ou água mineral ou leite, fruta ou doce.

3 — Os trabalhadores que recebem a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho e, no mínimo, a uma refeição ligeira e a uma refeição principal.

Cláusula 84.^a

Alimentação especial

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário, nos termos do n.º 1 da cláusula 87.^a

Cláusula 85.^a

Requisitos na preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1 — A entidade patronal ou os seus representantes directos deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensável a uma alimentação racional.

2 — Assim:

- a) A quantidade e a qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pes-

soal são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha;

- b) A confecção e apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha ou cozinheiro do pessoal.

3 — A elaboração das ementas deverá, sempre que possível, obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Diariamente, alternar a refeição de peixe com a de carne;
- b) Não repetir a constituição dos pratos.

Cláusula 86.^a

Tempo destinado às refeições

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

2 — As horas das refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal constante do mapa do horário de trabalho.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser 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 é obrigado a permanecer no local de trabalho.

4 — O pequeno-almoço terá de ser fornecido até às 11 horas.

5 — Têm direito a ceia simples os trabalhadores que exerçam actividade efectiva entre as 23 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 87.^a

Cômputo do valor da alimentação

1 — Para os efeitos desta CCT, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

- A — Refeições completas por mês — 5000\$;
- B — Refeições avulsas:

Pequeno-almoço — 115\$;

Ceia simples — 210\$;

Almoço, jantar e ceia completa — 525\$.

2 — Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que a alimentação não seja fornecida em espécie nos termos contratuais em vigor, será o seu fornecimento substituído pelos valores mensais de 11 600\$, que acrescerão à remuneração pecuniária de base.

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

Cláusula 88.^a

Alimentação nas férias e em dias de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham o direito à alimentação em espécie podem, no período das suas férias, continuar a tomar as refeições no estabelecimento, se este não encerrar.

2 — Na eventualidade dos trabalhadores não usarem da faculdade referida no número anterior a substituição do fornecimento em espécie far-se-á pelo valor da tabela A do n.º 1 da cláusula 87.^a

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

Cláusula 89.^a

Casos em que deixe de ser prestada a alimentação em espécie por facto não imputável ao trabalhador

Quando aos trabalhadores que a isso tinham direito não seja fornecida a alimentação diária em espécie por facto imputável à entidade patronal, esta será substituída pelos valores previstos na tabela B, do n.º 1 da cláusula 87.^a, ou seja, pela soma do quantitativo global diário das refeições que deixaram de tomar.

SECÇÃO IV

Alojamento

Cláusula 90.^a

Não dedutibilidade do valor do alojamento

1 — Por acordo com o trabalhador, pode a entidade patronal conceder-lhe alojamento em instalações próprias ou alheias.

2 — Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido da parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 91.^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.

2 — Se for accidental 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 92.^a

Definição e normas especiais dos serviços «extras»

1 — É considerado serviço extra o serviço accidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento que, excedendo as possibilidades de rendimento do trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — A entidade patronal tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

Cláusula 93.^a

Retribuição mínima dos «extras»

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

Chefe de mesa	6 400\$00
Chefe de <i>barman</i>	6 400\$00
Chefe de pasteleiro	6 400\$00
Chefe de cozinheiro	6 400\$00
Primeiro-cozinheiro	5 700\$00
Primeiro-pasteleiro	5 700\$00
Empregado de mesa e bar	4 900\$00
Quaisquer outros profissionais	4 900\$00

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 94.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

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

- Caducidade;
- Revogação por acordo das partes;
- Despedimento promovido pela entidade empregadora com justa causa;
- Despedimento colectivo;
- Rescisão por parte do trabalhador, com ou sem justa causa;
- Extinção do posto de trabalho por razões objectivas;
- Rescisão por qualquer das partes, durante o período experimental.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento do trabalhador sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 95.^a

Caducidade

A caducidade do contrato de trabalho nos termos gerais de direito, designadamente:

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

Cláusula 96.^a

Exigência de forma escrita

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

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

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

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 dois dias úteis, o trabalhador pode revogar o acordo de cessação do contrato de trabalho, mediante comunicação à entidade patronal, salvo se o acordo de cessação foi objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizado na presença de um inspector do trabalho.

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

Cláusula 97.^a

Justa causa de despedimento

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao

exercícios do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 98.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

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

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

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

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

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

Cláusula 99.^a

Meio de verificar a justa causa

1 — O exercício pela entidade patronal de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à instauração de processo disciplinar.

2 — A justa causa será apreciada pelos tribunais nos termos gerais de direito.

Cláusula 100.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1 — Pode o trabalhador rescindir o contrato de trabalho sem justa causa desde que comunique essa vontade à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de dois meses, ou se tiver menos de dois anos completos de serviço, de um mês.

2 — O pré-aviso previsto nesta cláusula, se não for total ou parcialmente cumprido, será substituído por uma indemnização em dinheiro igual à retribuição do período em falta.

3 — O aviso prévio não é exigível quando, não querendo optar pela suspensão do contrato, o trabalhador prefira rescindi-lo pela necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço.

Cláusula 101.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2 — Em particular nos casinos e outros estabelecimentos geridos neste regime a que se aplique a presente CCT, quando haja simples substituição da concessionária ou da entidade patronal exploradora, quer por iniciativa sua, quer da proprietária ou entidade de que depende a concessão ou a exploração, os contratos de trabalho continuarão com a nova entidade exploradora, salvo quando hajam cessado nos termos da parte final do número anterior.

3 — Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, 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.

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

5 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre a antiga e a nova entidade, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

CAPÍTULO X

Condições de trabalho específicas de mulheres, menores e trabalhadores-estudantes

Cláusula 102.^a

Condições específicas do trabalho de mulheres

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, são direitos especiais das mulheres:

- a) Ser dispensada, quando requeira e justifique, de prestar trabalho suplementar;
- b) Ser dispensada, quando pedir, da comparência ao trabalho, até dois dias, em cada mês, aquando dos ciclos fisiológicos; quando a ausência for de dois dias completos, a entidade patronal poderá, facultativamente, remunerar um dia;
- c) Interromper o trabalho diário, em dois períodos de uma hora ou trinta minutos, acumuláveis, para amamentação ou aleitação dos filhos, respectivamente, pelo prazo de nove meses após o parto, sem diminuição de retribuição, do período de férias ou prejuízo da antiguidade;
- d) Ir comprovadamente às consultas durante o período da gravidez, até quatro horas em cada mês, dentro do seu horário, sem perda de retribuição normal;
- e) Ser transferida sem perca da retribuição, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que a não prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incômodas;
- f) Para as que tenham filhos e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário.

2 — Para o exercício do direito de ser dispensada para amamentação previsto na alínea c) do n.º 1, a trabalhadora deverá apresentar à entidade patronal declaração sob compromisso de honra de que amamenta o filho.

Cláusula 103.^a

Licença por maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 110 dias consecutivos, 60 dos quais são necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito dos 60 dias a seguir ao parto.

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

4 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

5 — É obrigatório o gozo de pelo menos 14 dias de licença por maternidade.

6 — A trabalhadora, quando o requeira, pode acumular o gozo de férias com licença de parto.

Cláusula 104.^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.

Cláusula 105.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O trabalhador que siga qualquer curso em estabelecimento de ensino, particular ou oficial, mesmo que não relacionado com a actividade que exerce como profissional, terá direito a utilizar, sempre que necessário, para frequentar aulas e sem perda de remuneração, uma hora diária num dos períodos de começo ou termo do seu horário de trabalho.

2 — Em cada ano lectivo, e para efeitos de exames, os trabalhadores-estudantes estão dispensados, sem perda de vencimento, por cinco dias, além dos necessários para efectuar provas de exame.

3 — Qualquer destes direitos fica condicionado à prova de inscrição, frequência e aproveitamento escolar por meio idóneo; pode, também, a entidade patronal, sempre que julgue necessário, requerer directamente ao estabelecimento de ensino respectivo a prova destes factos.

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

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 106.^a

Contribuições

As entidades patronais e todos os trabalhadores abrangidos por esta CCT contribuirão para a segurança social, nos termos da legislação geral.

CAPÍTULO XII

Serviços sociais e de saúde

Cláusula 107.^a

Higiene e segurança

A instalação e laboração dos estabelecimentos das entidades abrangidas por esta CCT devem obedecer às condições que garantam a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores no local de trabalho.

Cláusula 108.^a

Iluminação

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores

devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

Cláusula 109.^a

Lavabos

É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente e de acordo com as prescrições legais.

Cláusula 110.^a

Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar, mudar de roupa, devem existir vestiários.

2 — Sempre que possível, os vestiários comportarão armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 111.^a

Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e sem janelas onde normalmente se exerce trabalho devem satisfazer as exigências apropriadas relativas à iluminação, arejamento e temperatura.

Cláusula 112.^a

Sala de convívio

Nas empresas com mais de 100 trabalhadores deverá existir uma sala destinada ao convívio.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 113.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa, nos termos da lei geral.

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

Cláusula 114.^a

Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, 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 115.^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 e intersindicais 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 respectiva.

Cláusula 116.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

Sem prejuízo de normas legais imperativas, são garantias dos dirigentes sindicais:

- a) Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalente, dos organismos sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à entidade patronal respectiva;
- b) Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito à remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas funções, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical

Cláusula 117.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de oito horas por mês, para exercício das suas funções, sem prejuízo da remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da actividade de serviço;
- b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados sindicais avisar por escrito a entidade patronal com antecedência mínima de um dia;
- c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 118.^a

Deveres da entidade patronal face à actividade sindical da empresa

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, quando estes o solicitem, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical dos delegados e desde que assegurada a normalidade da laboração;

- c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;
- d) Sem prejuízo da normalidade do trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário do serviço, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efectividade do trabalho, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical, com conhecimento à entidade patronal com a mínima antecedência de um dia e com afixação de convocatória;
- e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que avisada com antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 119.^a

Indumentárias

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

2 — A escolha do tecido e o corte do fardamento deverão ter em conta as condições do estabelecimento e do período do ano, bem com, quando exista, a climatização daquele.

3 — Os trabalhadores só usarão indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas se derem a sua aquiescência a esse uso.

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

Cláusula 120.^a

Favorabilidade global

Sem prejuízo da proibição de diminuição de categoria e retribuição, esta CCT é considerada pelas partes contratantes como globalmente mais favorável e substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que assim se consideram revogados no seu todo.

Cláusula 121.^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 residem na interpretação das disposições da presente CCT 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 outorgantes e outros pelas associações 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, aquando tomadas por uma-

nimidade 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.

ANEXO

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base

A) Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores das empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos e campos de golfe (a que se refere o n.º 1 da cláusula 3.ª)

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XI	128 300\$00	125 700\$00	107 200\$00
X	109 700\$00	105 200\$00	88 000\$00
IX	99 100\$00	96 000\$00	80 300\$00
VIII	89 100\$00	87 300\$00	75 100\$00
VII	82 100\$00	81 600\$00	67 300\$00
VI	73 900\$00	71 900\$00	63 200\$00
V	66 700\$00	65 700\$00	62 700\$00
IV	62 600\$00	62 100\$00	62 100\$00
III	61 600\$00	61 600\$00	61 100\$00
II	56 500\$00	55 500\$00	54 500\$00
I	53 900\$00	53 400\$00	52 300\$00

B) Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresa ou estabelecimentos classificados ou designados por casinos, restaurantes e similares, clubes, campos de golfe, parques de campismo, casas de pasto e de vinhos, cantinas e refeitórios não abrangidos por instrumento de regulamentação específico (a que se refere o n.º 2 da cláusula 3.ª).

Níveis	Grupo A — Luxo	Grupo B — 1.ª	Grupo C — 2.ª	Grupo D — 3.ª	P. E.
XI	128 300\$00	125 700\$00	124 200\$00	115 500\$00	106 700\$00
X	109 700\$00	105 200\$00	103 500\$00	94 100\$00	87 600\$00
IX	99 100\$00	96 000\$00	94 800\$00	88 900\$00	78 300\$00
VIII	89 700\$00	87 300\$00	87 000\$00	80 500\$00	74 200\$00
VII	82 100\$00	81 600\$00	80 100\$00	73 200\$00	66 300\$00
VI	73 900\$00	71 900\$00	71 300\$00	68 000\$00	62 100\$00
V	66 700\$00	65 700\$00	64 100\$00	62 200\$00	61 000\$00
IV	62 600\$00	62 100\$00	62 100\$00	61 700\$00	60 600\$00
III	61 600\$00	61 100\$00	61 100\$00	60 100\$00	58 000\$00
II	56 500\$00	55 500\$00	54 900\$00	54 400\$00	54 400\$00
I	53 900\$00	53 400\$00	52 800\$00	52 800\$00	52 300\$00

ANEXO II

Enquadramento em níveis de remuneração

Nível XI:

Assistente de direcção.
Chefe de cozinha.
Chefe mestre pasteleiro.
Director artístico.
Director comercial.
Director de produção (*food and beverage*).
Director de restauração e bebidas.
Director de serviços.
Director de serviços técnicos.

Nível X:

Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos.
Chefe de pessoal.
Chefe de serviços.

Chefe mestre pasteleiro.
Programador de informática.
Subchefe de cozinha.
Técnico de contas.

Nível IX:

Chefe de bar.
Chefe de compras/ecónomo.
Chefe de controlo.
Chefe de mesa.
Chefe de secção (escritório).
Chefe de *snack-bar*.
Cozinheiro de 1.ª
Encarregado de animação e desportos.
Encarregado de armazém.
Encarregado de restauração e bebidas.
Pasteleiro decorador.
Tesoureiro.

Nível VIII:

Caixa.
Chefe de balcão.
Controlador.
Escanção.
Escriturário de 1.^a
Mestre (marítimo).
Monitor de animação e desportos.
Operador de computador.
Pasteleiro de 1.^a
Secretário de direcção.
Subchefe de mesa.

Nível VII:

Amassador.
Barman/barmaid de 1.^a
Carpinteiro em geral de 1.^a
Chefe de cafetaria.
Chefe de geladaria.
Chefe de *self-service*.
Cozinheiro de 2.^a
Empregado de balcão de 1.^a
Empregado de mesa de 1.^a
Empregado de *snack* de 1.^a
Encarregado de parque de campismo.
Escriturário de 2.^a
Fiel de armazém.
Forneiro.
Governante de roupa/lavandaria.
Motorista.
Oficial electricista.
Pasteleiro de 2.^a
Pedreiro de 1.^a
Pintor de 1.^a
Telefonista de 1.^a

Nível VI:

Amassador aspirante.
Assador/grelhador.
Banheiro nadador-salvador.
Barman/barmaid de 2.^a
Cafeteiro.
Carpinteiro em geral de 2.^a
Cavista.
Chefe de copa.
Controlador de caixa.
Cozinheiro de 3.^a
Desspenseiro.
Disc-jokey.
Empregado de armazém.
Empregado de balcão de 2.^a
Empregado de geladaria.
Empregado de mesa de 2.^a
Empregado de mesa/balcão de *self-service* com dois ou mais anos.
Empregado de *snack* de 2.^a
Encarregado de jardim.
Escriturário de 3.^a
Forneiro aspirante.
Manipulador/ajudante de padaria.
Marcador de jogos.
Marinheiro.
Operário polivalente.
Pasteleiro de 3.^a

Pedreiro de 2.^a
Pintor de 2.^a
Pré-oficial electricista.
Telefonista de 2.^a
Tratador/conservador de piscinas.

Nível V:

Ajudante de despenseiro/cavista.
Empregado de balcão/mesa de *self-service* até dois anos.
Encarregado de limpeza.
Engomador/controlador.
Estagiário *barman/barmaid* com mais de um ano.
Estagiário de controlador com mais de um ano.
Estagiário de cozinheiro com mais de dois anos.
Estagiário de pasteleiro com mais de dois anos.
Guarda de parque de campismo.
Jardineiro.
Vigia de bordo.

Nível IV:

Ajudante de todas as secções.
Copeiro com mais de dois anos.
Costureiro.
Empregado de balneários.
Empregado de limpeza.
Empregado de refeitório.
Empregado de roupa/lavandaria.
Engraxador.
Estagiário de *barman/barmaid* do 1.º ano.
Estagiário cozinheiro até dois anos.
Estagiário de pasteleiro até dois anos.
Estagiário de restauração e bebidas até um ano.
Estagiário escriturário do 2.º ano.
Porteiro.

Nível III:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 2.º ano.
Copeiro até dois anos.
Estagiário escriturário do 1.º ano.
Guarda de vestiário.
Guarda lavabos.
Mandarete com 18 ou mais anos.

Nível II:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 1.º ano.

Nível I:

Aprendiz de restauração e bebidas com menos de 18 anos do 1.º ano.
Mandarete com menos de 18 anos.

ANEXO III

Quadro de densidades mínimas

1 — Controlo

1.1 — Havendo secção de controlo com cinco ou mais controladores, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção de controlo.

1.2 — Para este efeito não são contados os controladores-caixa.

2 — Mesas e *snacks*

2.1 — Nos estabelecimentos até 12 profissionais de mesa ou *snack* observar-se-á o seguinte quadro de densidades:

Categorias	Número de trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chefe	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
Subchefe ou escanção (mesas)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Empregado de 1. ^a	—	—	—	1	1	2	2	3	3	3	3	3
Empregado de 2. ^a	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7

2.2 — Havendo mais de 12 profissionais, para os que excederem este número, observar-se-ão as seguintes proporções:

Categorias	Número de trabalhadores										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Chefe	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Subchefe ou escanção (mesas)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1
Empregado de 1. ^a	—	—	—	1	1	2	2	3	3	3	3
Empregado de 2. ^a	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7

3 — Bares

3.1 — Nos bares até 10 *barmen* observar-se-á o quadro de densidade seguinte:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de bar	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
<i>Barman</i> de 1. ^a	—	—	—	1	1	1	2	2	3	3
<i>Barman</i> de 2. ^a	1	2	3	3	4	4	4	5	5	6

3.2 — Havendo mais de 10 *barmen*, observar-se-á a mesma proporção. Porém, a categoria de chefe de bar será substituída pela de subchefe de bar.

4 — Balcão

4.1 — Nos estabelecimentos com até 12 profissionais de balcão, observar-se-á o seguinte quadro de densidade:

Categorias	Número de trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chefe de balcão	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
Empregado de balcão de 1. ^a	—	—	—	1	1	2	2	3	3	3	3	4
Empregado de balcão de 2. ^a	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7

4.2 — Nos estabelecimentos com mais de 12 profissionais, observar-se-á, para os que excederem este número, a mesma proporcionalidade.

5 — Cozinha

5.1 — O quadro de pessoal de cozinha deverá obedecer às seguintes densidades:

Categorias	Número de trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chefe de cozinha	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
Subchefe de cozinha	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1
Cozinheiro de 1. ^a	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	2	2

Categorias	Número de trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Cozinheiro de 2. ^a	—	—	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3
Cozinheiro de 3. ^a	1	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5

5.2 — Havendo mais de 12 cozinheiros aplicar-se-ão, aos que excederem aquele número, as seguintes densidades:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de cozinha	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Subchefe de cozinha	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
Cozinheiro de 1. ^a	—	—	—	—	—	—	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	—	—	—	1	1	2	2	2	3	3
Cozinheiro de 3. ^a	1	2	2	3	4	4	4	5	5	5

6 — Pastelaria

6.1 — O quadro de pessoal da pastelaria deverá obedecer às seguintes densidades:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe pasteleiro	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Pasteleiro de 1. ^a	—	—	1	1	1	1	1	1	1	2
Pasteleiro de 2. ^a	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Pasteleiro de 3. ^a	—	1	1	2	3	3	4	4	5	5

6.2 — Havendo mais de 10 pasteleiros, observar-se-á a mesma produção.

6.3 — Nas pequenas fábricas de pastelaria até três profissionais, havendo um chefe pasteleiro não é obrigatória a existência de um primeiro-pasteleiro.

7 — Económico

Os trabalhadores desta secção deverão ser dirigidos por profissional de categoria não inferior a despenseiro.

8 — Cafeteria e copa

Nos estabelecimentos onde haja cinco ou mais cafeiteiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de cafeteria. Nas copas onde haja mais de sete profissionais, um será obrigatoriamente classificado como chefe de copa.

ANEXO IV

Definição técnica das categorias

1 — Direcção

Assistente de direcção. — É o profissional que auxilia o director de um hotel na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

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

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

Director de restauração e bebidas. — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e ser-

viços de um estabelecimento de restauração ou bebidas; elabora ou aprova as ementas e listas dos estabelecimentos de restauração; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos 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 affectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, auscultando 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 estabelecimento de restauração ou bebidas; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do Tribunal do Trabalho.

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

Director de serviços. — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do estabelecimento, efectua ou assiste à recepção dos clientes e acompanha a efectivação dos contratos; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação dos víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela segurança e higiene dos locais de alojamento, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pessoal; acompanha o funcionamento das várias secções e serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários affectos às várias dependências. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

Encarregado de restauração e bebidas. — Dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efectua ou supervisa a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviços de balcão,

da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob suas ordens.

2 — Controlo

Chefe de controlo. — Superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo.

Controlador. — 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 careçam e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências e o movimento administrativo.

Controlador-caixa. — É o profissional cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimentos das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

3 — Mesas

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

serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

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

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

Empregado de mesa de 1.^a — Serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa e colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos outros locais dos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou a lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes, ou por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trilha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

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

Marcador de jogos. — É o profissional encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimentos aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente, pode ter de executar serviços de balcão e bandeja.

Empregado de refeitório. — Serve refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

4 — Bar

Chefe de bar. — Superintende e executa os trabalhos de bar.

«*Barman/Barmmaid*» de 1.^a — Prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e do 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. Elaborar 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.

«*Barman/Barmmaid*» de 2.^a — É o profissional que colabora com o *barman/barmmaid* de 1.^a, executando as funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

5 — Balcão

Chefe de balcão. — Superintende e executa os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão (1.^a e 2.^a). — Atende e serve os clientes em estabelecimento de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários.

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

Empregado de geladaria. — Confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve

os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e da higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagem, bem como das instalações. Pode, eventualmente, colaborar no serviço de refeições e bebidas.

6 — *Snack-bar e self-service*

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

Chefe de «self-service». — É o profissional que nos estabelecimentos de serviço directo ao público (*self-service*) chefia o pessoal, orienta e vigia a execução dos trabalhos e preparação do serviço; supervisiona o fornecimento das refeições, podendo fazer a requisição dos géneros necessários à sua confecção. Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

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

Empregado de «snack» de 2.^a — É o profissional que colabora com o empregado de *snack* de 1.^a executando as funções definidas para este.

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

7 — *Cozinha*

Chefe de cozinha. — É o profissional que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e *grill* dos estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados; assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios

de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

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

Cozinheiro de 1.^a, 2.^a e 3.^a — É o profissional 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 a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Assador/grelhador. — É o profissional que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço dos grelhados (peixe, carnes, marisco, etc.) em secção autónoma da cozinha.

8 — *Pastelaria*

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

Pasteleiro decorador. — É o profissional de pastelaria que decora todas as peças de pastelaria. Prepara todas as matérias-primas necessárias à decoração, coordena e cuida de todo o equipamento utilizado na mesma. Responsabiliza-se pelos produtos utilizados assim como pela higiene e limpeza no seu sector de trabalho. Pode chefear a secção de fabrico no impedimento do mestre pasteleiro, se para tanto estiver devidamente habilitado, para o fabrico de pastelaria na sua generalidade.

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

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

Pasteleiro de 3.^a — É o profissional que trabalha com as máquinas e cuida delas, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.^a e 2.^a nas suas funções, substituindo este (de 2.^a) nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção. Esta categoria só poderá existir nos estabelecimentos com fabrico de pastelaria.

9 — Economato

Chefe de compras/ecónomo. — É o profissional que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseados nos respectivos custos e plano económico do estabelecimento. 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 aquisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

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

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

Ajudante de despenseiro/cavista. — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da dispensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

10 — Cafeteria e copa

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

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

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

Copeiro. — É o profissional que executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera

na execução de limpezas e arrumação da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

11 — Rouparia/lavandaria e limpeza

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

Empregado de roupa/lavandaria. — É o profissional que se ocupa da lavagem manual ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco das roupas; procede ao respectivo recebimento, tratamento, arrumação e distribuição; engoma e dobra as referidas roupas; procede ao respectivo recebimento e arrumação; faz ainda outros trabalhos da secção.

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

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

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

Engraxador. — É o profissional que predominantemente engraxa, limpa, tinga e procede a arranjos no calçado dos clientes; é o responsável pela conservação do material que lhe está confiado, bem como pela limpeza do seu sector.

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

12 — Animação e desportos

Director artístico. — É o profissional que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

Encarregado de animação e desportos. — É o profissional que superintende, coordena e executa todas as actividades de animação e desportos de um estabelecimento; controla e dirige o pessoal; assegura a promoção comercial da exploração.

Monitor de animação e desportos. — É o profissional que lecciona, orienta e anima actividades da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, monináutica, etc.).

Banheiro nadador-salvador. — É o responsável pela segurança dos banhistas dentro das áreas vigiadas e pelo seu salvamento em caso de acidente. Colabora ainda com os restantes elementos nas outras tarefas inerentes desde que isso não afecte a sua tarefa essencial. Colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia/piscina e respectivo material. Vende bilhetes em recintos aquáticos no caso de não haver bilheteira.

Tratador/conservador de piscinas. — É o profissional que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante a utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas. Nos casos em que a sua actividade principal não o ocupe a tempo inteiro poderá desempenhar outras tarefas simples e não permanentes.

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

Empregado de balneários. — É 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 trabalhadores não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exercem as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

Disk-jockey. — É o profissional que opera os equipamentos de som e luzes em *boîtes*, *dancings* e outros recintos.

13 — Parques de campismo

Encarregado de parque de campismo. — É o profissional que dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores. Vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque. Comunica às autoridades competentes a prática de irregularidades pelos campistas. É o responsável pelo controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos que estes careçam. Informa a direcção das ocorrências na vida do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

Guarda de parque de campismo. — É o profissional que cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque sob a orientação e direcção do respectivo encarregado. Providência quanto à resolução de anomalias verificadas nas instalações e comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

14 — Categorias sem enquadramento específico

Encarregado de jardins. — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros com quem cola-

bora, 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.

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

Jardineiro. — É o profissional que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

Aprendiz de restauração e bebidas. — É o trabalhador que, sob orientação de profissionais qualificados ou da entidade patronal, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Ajudante de todas as secções. — É o trabalhador não qualificado que, em qualquer secção do estabelecimento, executa operações de limpeza e outras funções para as quais se não exija especialização profissional, podendo, acidentalmente, substituir os profissionais de categoria superior.

Estagiário de restauração e bebidas. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao primeiro grau da categoria profissional respectiva.

15 — Telefones

Telefonistas (1.^a e 2.^a). — É o profissional que opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens, pode ter de operar com telex e telefax e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

16 — Administrativos

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

Chefe de serviços. — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu supervisor 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 equipa-

mento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Técnico de contas. — É o profissional que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento. Elaborar ou certificar os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade respectiva perante os serviços da Direcção-Geral dos Impostos.

Chefe de secção. — É o profissional que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais e administrativos com actividades afins.

Tesoureiro. — É o profissional 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 que lhe estão confiadas; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

Caixa. — É o profissional que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Escriturário (1.^a, 2.^a e 3.^a):

1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou 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.

17 — Informática

Programador de informática. — É o profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordigramas e procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Operador de computadores. — É o profissional que acciona e vigia uma máquina para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador; executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no tra-

balho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola, operador de material periférico.

18 — Serviços técnicos

A) Categorias sem enquadramento específico

Director de serviços técnicos. — É o profissional responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficácia, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios e inundações e paralisação de equipamentos. Programa trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para a realização da sua actividade.

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos. — É o profissional técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

Operário polivalente. — É o trabalhador que executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

B) Construção civil

Pedreiro (1.^a e 2.^a). — É o profissional que predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Carpinteiro em geral (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeiras ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir do modelo, desenho ou outras especificações teóricas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento.

Pintor (1.^a e 2.^a). — É o profissional que predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

C) Rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo licença de condução profissional, conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e participando na respectiva carga e descarga.

D) Electricista

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

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

E) Comércio (armazém)

Encarregado de armazém. — É o profissional que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais fiéis de armazém

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

Empregado de armazém. — É o profissional que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento; acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários

F) Panificadores

Amassador. — É o profissional a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado, sendo responsável pelo bom fabrico de pão e dos produtos afins.

Forneiro. — É o profissional a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

Amassador aspirante. — É o trabalhador que, sob orientação do amassador, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

Forneiro aspirante. — É o trabalhador que, sob orientação do forneiro, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

Manipulador (ajudante de padaria). — É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico de pão e ou produtos afins; compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios, bem como das instalações.

G) Marítimos

Mestre. — É o profissional responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

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 atracação e desatracação, limpeza da embarcação e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

15 de Março de 1999.

Pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços.

Lisboa, 16 de Junho de 1999. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 22 de Junho de 1999.

Depositado em 13 de Julho de 1999, a fl. 4 do livro n.º 9, com o n.º 233/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária — Alteração salarial e outras.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — As tabelas salariais e restante matéria pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 1999.

2 —

Cláusula 98.^a

Protecção da maternidade e paternidade

1 —

2 — É concedido a todas as trabalhadoras o direito de faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação.

3 — Dos 120 dias fixados no número anterior, 90 deverão ser usados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados total ou parcialmente antes ou depois do parto.

4 —

5 —

6 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas com os efeitos fixados nos n.ºs 2 e 5 será de 30 dias, podendo prolongar-se até 120 dias.

7 —

8 —

9 — No caso de nascimentos duplos, o período de licença de maternidade é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

10 — Nos casos em que se verifique incapacidade física ou psíquica da mãe enquanto esta se mantiver, morte da mãe ou decisão dos pais, o pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto.

11 — Durante o período de gravidez e até 120 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem perda ou diminuição da retribuição, nomeadamente tarefas que impliquem grande esforço físico, posições incómodas, transportes inadequados ou contacto com produtos tóxicos.

12 — (Actual n.º 9.)

Cláusula 99.^a

1 —

a) Dispensa de duas horas por dia para frequência de aulas ou curso, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;

b)

2 —

ANEXO III

Tabela salarial

Grau I	100 000\$00
Grau II	88 000\$00
Grau III	76 000\$00
Grau IV	73 000\$00
Grau V	70 000\$00

Outros valores:

a) Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de 200\$;

b)

c) Por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1100\$ mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal.

Campeã, 20 de Junho de 1999.

Pela Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrada em 24 de Junho de 1999.

Depositada em 14 de Julho de 1999, a fl. 5 do livro n.º 9, com o n.º 235/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra — Alteração salarial e outras.

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Julho de 1982, e última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 23.^a

Trabalho extraordinário

8 — Para os efeitos do número anterior e quando a entidade patronal não assegure a refeição, pagará ao trabalhador a importância de 1700\$.

Cláusula 28.^a

Retribuições

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 4300\$.

Cláusula 64.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

5 —

- a)
- b) Pequeno-almoço — 390\$;
- c) Almoço ou jantar — 1700\$.

Cláusula 67.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

1 —

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diária de 555\$, exceptuando-se as pequeníssimas empresas, referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 79.^a, que atribuirão um subsídio diário de 360\$.

Cláusula 76.^a

Produção de efeitos

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

Cláusula 79.^a

Pequeníssimas empresas

1 —

2 — A estas empresas não é aplicável a tabela salarial constante do anexo III. As empresas obrigam-se, no entanto, a atribuir aos trabalhadores indiferenciados vencimentos superiores em 2200\$ em relação ao salário mínimo nacional.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
0	—	164 800\$00
1	—	149 600\$00
2	—	124 400\$00
3	—	112 200\$00
4	—	97 700\$00
5	—	91 600\$00
6	—	84 300\$00
7	—	80 900\$00
8	—	76 300\$00
9	—	71 600\$00
10	—	70 900\$00
11	—	62 000\$00
12	—	61 500\$00
13	—	61 300\$00

Lisboa, 8 de Março de 1999.

Pela ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

E para que esta declaração produza os seus efeitos legais, vai ser assinada e autenticada com selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 5 de Julho de 1999. — Pela Direcção Nacional da FSIABT/CGTP-IN, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, e 3.^a série, de 30 de Julho de 1998):

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga, ora denominado Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

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

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrada em 6 de Julho de 1999.

Depositada em 13 de Julho de 1999, a fl. 4 do livro n.º 9, com o n.º 232/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (administrativos/Norte) — Alteração salarial e outra.

Cláusula

1 —

2 — Às matérias que não são objecto do presente acordo continuarão a ser aplicados os respectivos CCT, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1978, e 38, de 15 de Outubro de 1979, e alterações seguintes.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — A presente tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999.

Cláusula 17.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição de 225\$ por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços Chefe de escritório Chefe de serviços	103 000\$00
2	Chefe de departamento Inspector administrativo Contabilista Técnico de contas Analista de sistemas Chefe de divisão	99 400\$00
3	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	84 500\$00
4	Secretário de direcção Correspondente de línguas estrangeiras ... Programador mecanográfico Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras	79 600\$00
5	Primeiro-escriturário Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa Operador mecanográfico Caixa	75 400\$00
6	Cobrador Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade ... Perfurador-verificador Operador de telex	67 800\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
7	Terceiro-escriturário Telefonista Contínuo Porteiro (escritório) Guarda	63 400\$00
8	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	63 100\$00
9	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Servente de limpeza	49 000\$00
10	Paquete até 17 anos	45 600\$00

Porto, 11 de Fevereiro de 1999.

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:
(Assinatura ilegível.)

Entrada em 21 de Junho de 1999.

Depositada em 12 de Julho de 1999, a fl. 3 do livro n.º 9, com o n.º 224/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras.

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

1 — A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte será acrescida dos seguintes valores:

Nas empresas do grupo II — 119\$50;
Nas empresas do grupo III — 92\$50;
Nas empresas do grupo IV — 82\$50.

Cláusula 25.^a

Deslocações

1 —

2 — O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 1030\$;
Dormida com pequeno-almoço — 3090\$;
Diária completa — 4102\$.

Cláusula 27.^a

Subsídio de alimentação

1 — As empresas que não forneçam refeições pagam, por cada dia efectivo de trabalho, o seguinte subsídio de alimentação:

Nas empresas do grupo II — 191\$;
Nas empresas do grupo III — 148\$50;
Nas empresas do grupo IV — 127\$.

Cláusula 28.^a

Subsídio de refeição

1 —

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

a) Pequeno-almoço ou ceia — 258\$;
b) Almoço ou jantar — 1030\$.

Nota. — Entende-se globalmente mais favorável esta alteração do que o contrato anterior, mas só relativamente à matéria acordada.

Espinho, 30 de Março de 1999.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:
(Assinatura ilegível.)

ANEXO II

Novas tabelas salariais

Grupos profissionais	Grupo de empresas		
	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
1	104 500\$00	92 700\$00	—\$—
2-A	95 280\$00	83 940\$00	—\$—
2-B	90 640\$00	80 850\$00	—\$—
3-A	88 580\$00	77 250\$00	—\$—
3-B	81 890\$00	73 130\$00	—\$—
4-A	76 220\$00	66 430\$00	62 410\$00
4-B	73 640\$00	63 860\$00	60 250\$00
5	70 040\$00	61 280\$00	58 710\$00
6-A	67 460\$00	58 400\$00	57 680\$00
6-B	64 890\$00	57 680\$00	56 650\$00
7-A	61 280\$00	54 280\$00	54 280\$00
7-B	59 250\$00	53 040\$00	53 040\$00
8-A	59 010\$00	52 010\$00	52 010\$00
8-B	49 950\$00	45 830\$00	45 830\$00
8-C	47 380\$00	42 230\$00	42 230\$00
9-A	44 290\$00	40 170\$00	40 170\$00
9-B	41 200\$00	36 050\$00	36 050\$00
10	38 100\$00	35 020\$00	35 020\$00
11	37 080\$00	33 990\$00	33 990\$00

Entrada em 2 de Junho de 1999.

Depositada em 12 de Julho de 1999, a fl. 3 do livro n.º 9, com o n.º 223/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Bragança e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga, de um lado, as empresas representadas pela Associação

Comercial e Industrial de Bragança e outras e, por outro lado, os trabalhadores representados pela FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Emprego e da Solidariedade a aplicação do presente contrato, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas não filiadas nas associações outorgantes que exerçam a actividade na sua área e aos trabalhadores ao seu serviço.

3 — As empresas abrangidas por mais de uma convenção colectiva de trabalho ficam obrigadas a aplicar o contrato que, no seu conjunto, seja mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 2.^a

1 —

2 — Porém, as tabelas de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoram entre 1 de Janeiro de 1999 e 31 de Dezembro de 1999.

3 —

4 —

5 —

6 —

CAPÍTULO 5

Retribuição do trabalho

Cláusula 19.^a

Retribuições mínimas

1 — As retribuições certas mínimas auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo VI e serão pagas mensalmente.

2 — a) Para efeito de aplicação da tabela de remunerações mínimas, as entidades patronais serão classificadas num dos seguintes grupos:

Grupo I — empresas com menos de quatro trabalhadores e que na média dos últimos três anos tenham pago um montante de contribuição industrial inferior a 30 000\$;

Grupo II — empresas com quatro ou mais trabalhadores ou que paguem, em média, um montante de contribuição industrial igual ou superior a 30 000\$ nos últimos três anos;

b) As empresas situadas fora do concelho de Bragança aplicam a tabela I, independentemente do número de trabalhadores e da contribuição industrial.

3 —

4 —

5 —

6 —

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 36.^a

Trabalho feminino

1 —

a)

b) Faltar durante 120 dias por ocasião do parto, sem perda de retribuição, desde que não goze na respectiva caixa de previdência dos benefícios da maternidade, por motivos imputados à entidade patronal;

c) Tolerância de dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às trabalhadoras que precisarem de alimentar os seus filhos durante o período de aleitação, desde que comprovado clinicamente e até o filho perfazer 1 ano;

d)

Cláusula adicional

As matérias não contempladas pela presente convenção ficam abrangidas pelo CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial de Bragança e outras e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1995, bem como a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997.

ANEXO III

Tabela salarial

Categorias	Remunerações	
	Grupo I	Grupo II
Escritório:		
A — Director de serviços, secretário-geral, inspector administrativo, chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão, contabilista, analista de sistemas, programador, técnico de contas, tesoureiro	92 300\$00	94 900\$00
B — Chefe de secção, guarda-livros, programador mecanográfico	83 800\$00	85 800\$00
C — Secretário de direcção, correspondente em línguas estrangeiras, subchefe de secção	78 500\$00	80 500\$00
D — Primeiro-escriturário, caixa, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, operador mecanográfico de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador de máquinas auxiliares de 1. ^a	77 400\$00	79 400\$00

Categorias	Remunerações	
	Grupo I	Grupo II
E — Segundo-escriturário, estenodactilógrafo em língua portuguesa, perfurador-verificador de 1. ^a , recepcionista de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , operador de máquinas auxiliares de 2. ^a , cobrador de 1. ^a , operador de telex em língua estrangeira, operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a	71 900\$00	73 800\$00
F — Terceiro-escriturário, perfurador-verificador de 2. ^a , recepcionista de 2. ^a , cobrador de 2. ^a , operador de telex em língua portuguesa, estagiário de operador mecanográfico, estagiário de operador de máquinas de contabilidade, estagiário de operador de máquinas auxiliares, telefonista de 1. ^a	67 300\$00	68 800\$00
G — Estagiário de perfurador-verificador, estagiário recepcionista, contínuo de 1. ^a , porteiro de 1. ^a , guarda de 1. ^a , dactilógrafo do 3. ^o ano, telefonista do 2. ^o ano	61 900\$00	63 600\$00
H — Contínuo de 2. ^a , porteiro de 2. ^a , guarda de 2. ^a , estagiário do 2. ^o ano, dactilógrafo do 2. ^o ano	61 200\$00	62 900\$00
I — Estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, trabalhador de limpeza	60 600\$00	62 100\$00
J — Pacote até 17 anos	46 000\$00	46 600\$00
Comércio:		
A — Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras, encarregado de loja	89 700\$00	92 100\$00
B — Caixeiro encarregado	81 300\$00	82 500\$00
C — Caixeiro-chefe de secção, inspector de vendas, encarregado de armazém	76 200\$00	78 100\$00
D — Primeiro-caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro viajante, expositor ou decorador ...	74 700\$00	77 100\$00
E — Segundo-caixeiro, operador de 1. ^a	69 800\$00	71 700\$00
F — Terceiro-caixeiro, operador de 2. ^a	65 400\$00	67 100\$00
G — Caixa de balcão, distribuidor ...	60 200\$00	61 600\$00
H — Servente, embalador	59 500\$00	61 000\$00
I — Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	58 600\$00	58 500\$00
J — Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	57 500\$00	57 500\$00
L — Praticante de caixeiro e praticante de operador do 2. ^o ano	46 000\$00	46 600\$00

Porto, 29 de Março de 1999.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Bragança:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos,

agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, e 3.^a série, de 30 de Julho de 1998):

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrada em 28 de Junho de 1999.

Depositada em 13 de Julho de 1999, a fl. 4 do livro n.º 9, com o n.º 230/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão e outros e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras.

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

1 —
2 —
3 —

4 — O disposto no n.º 2 desta cláusula é aplicável apenas aos trabalhadores admitidos até 31 de Março de 1999 e só até ao vencimento da próxima diuturnidade após esta data.

5 — A partir de 1 de Abril de 1999 o valor pecuniário de cada diuturnidade será de 1750\$ mensais.

Cláusula 22.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 370\$.

2, 3, 4 e 5 —

ANEXO II Tabelas salariais

Categorias profissionais	Remunerações mínimas
Gerente comercial, chefe de compras ou vendas, encarregado geral, encarregado de loja (supermercado ou hipermercado), director de serviços, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e contabilidade e guarda-livros	85 300\$00
Caixeiro-encarregado, chefe de secção, encarregado de armazém, inspector de vendas, coleccionador, operador-encarregado (supermercado ou hipermercado), programador mecanográfico e tesoureiro...	78 000\$00
Primeiro-caixeiro, fiel de armazém, vendedor, caixeiro-viajante, caixeiro de praça (pracista), promotor de vendas, prospector de vendas especializado ou técnico de vendas, expositor/decorador, operador especializado (supermercado ou hipermercado), operador mecanográfico de 1. ^a , correspondente em línguas estrangeiras, caixa, primeiro-escriturário, aprovador de madeiras, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , relojoeiro reparador de 1. ^a , ourives reparador de 1. ^a e operador informático de 1. ^a	69 600\$00
Segundo-caixeiro, demonstrador, angariador propagandista, conferente, operador de 1. ^a (supermercado ou hipermercado), operador mecanográfico de 2. ^a , esteno-dactilógrafo, operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , segundo-escriturário, relojoeiro-reparador de 2. ^a , ourives-reparador de 2. ^a , operador informático de 2. ^a , operador-verificador e operador de posto de dados de 1. ^a	68 100\$00
Terceiro-caixeiro de operador mecanográfico, operador de 2. ^a (supermercado ou hipermercado), preparador-repositor, caixa de balcão, terceiro-escriturário, relojoeiro-reparador de 3. ^a , telefonista, cobrador, costureiras de emendas, sapateiro reparador, perfurador-verificador/operador de posto de dados de 2. ^a e operador informático estagiário	63 700\$00
Estagiário de perfurador-verificador/operador de posto de dados e estagiário de dactilógrafo do 3. ^o ano, do 2. ^o ano e do 1. ^o ano	61 300\$00
Caixeiro-ajudante, ajudante de relojoeiro-reparador, ajudante de ourives-reparador, ajudante de costureira de emendas, ajudante de sapateiro-reparador do 3. ^o ano, do 2. ^o ano e do 1. ^o ano	61 300\$00
Contínuo, guarda, porteiro, distribuidor, embalador, rotulador, etiquetador, engarrafador e servente ...	61 300\$00
Praticante e paquete do 3. ^o ano, do 2. ^o ano e do 1. ^o ano	45 975\$00
Guarda-livros em regime livre	1 400\$00
Servente de limpeza em regime livre	800\$00

Subsídio de refeição por cada dia de trabalho prestado — 370\$.
Validade da presente tabela — 12 meses, a partir de 1 de Abril de 1999.

Castelo Branco, 21 de Maio de 1999.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão e pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

(Assinatura ilegível.)

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

António Pinto.

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços e pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Antbal Conceição Nunes.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços, seu filiado.

9 de Fevereiro de 1999. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 2 de Junho de 1999.

Depositado em 13 de Julho de 1999, a fl. 4 do livro n.º 9, com o n.º 229/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outra.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV, bem como o anexo V, produzem efeitos a partir do dia 1 de Março de 1999.

3 —

ANEXO III

Tabelas salariais

(de 1 de Março de 1999 a 29 de Fevereiro de 2000)

Níveis	Tabela A	Tabela B	Tabela C
I	Remuneração no mínimo 20% acima do nível IV.		
II			
III			
IV			
V	175 700\$00	164 000\$00	158 000\$00
	151 000\$00	141 100\$00	136 900\$00

Níveis	Tabela A	Tabela B	Tabela C
VI	126 400\$00	116 800\$00	113 800\$00
VII	107 200\$00	100 200\$00	97 000\$00
VIII	93 550\$00	87 300\$00	84 300\$00
IX	85 800\$00	80 800\$00	76 300\$00
X	80 800\$00	75 000\$00	73 000\$00
XI	72 200\$00	67 000\$00	67 000\$00
XII	68 300\$00	64 400\$00	64 400\$00
XIII	63 500\$00	63 500\$00	63 500\$00

A tabela A é aplicável aos distritos do Porto, Lisboa e Setúbal.
A tabela B é aplicável aos distritos de Faro, Évora, Braga e Santarém.

A tabela C é aplicável aos restantes distritos e Regiões Autónomas.
Nota. — Em caso de acidente de trabalho de que resulte incapacidade de trabalho absoluta ou parcial, a entidade patronal pagará a diferença entre o subsídio de seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador à data do acidente, até ao limite de 90 dias por ano.

ANEXO IV

Tabelas salariais

Cortadores

(de 1 de Março de 1999 a 29 de Fevereiro de 2000)

Níveis	Tabela A	Tabela B	Tabela C
VI	151 000\$00	141 100\$00	136 900\$00
VII	126 400\$00	116 800\$00	113 800\$00
VIII	107 200\$00	100 200\$00	97 000\$00
IX	93 550\$00	87 300\$00	84 300\$00
X	85 800\$00	80 800\$00	76 300\$00
XI	—	—	—
XII	72 200\$00	67 000\$00	67 000\$00
XIII	68 300\$00	64 400\$00	64 400\$00

A tabela A é aplicável aos distritos do Porto, Lisboa e Setúbal.
A tabela B é aplicável aos distritos de Faro, Évora, Braga e Santarém.

A tabela C é aplicável aos restantes distritos e Regiões Autónomas.
Nota. — Em caso de acidente de trabalho de que resulte incapacidade de trabalho absoluta ou parcial, a entidade patronal pagará a diferença entre o subsídio de seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador à data do acidente, até ao limite de 90 dias por ano.

ANEXO V

Subsídio de alimentação

(de 1 de Março de 1999 a 29 de Fevereiro de 2000)

Âmbito geográfico

Distrito da tabela A — 680\$.
Distrito da tabela B — 480\$.
Distrito da tabela C — 450\$.

Nota final

1 — Todo o restante cláusulado que não foi objecto de alteração mantém-se em vigor com as redacções constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 12, de 29 de Março de 1994, 27, de 22 de Julho de 1995, 27, de 22 de Julho de 1996, 27, de 22 de Julho de 1997, e 27, de 22 de Julho de 1998.

2 — A presente nota final considera-se, para todos os efeitos, como fazendo parte integrante deste CCT.

Lisboa, 30 de Junho de 1999.

Pela APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FSLABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Ser-

viços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Lisboa, 12 de Julho de 1999. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
STTRUVG — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 12 de Julho de 1999. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços.

Lisboa, 29 de Junho de 1999. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 9 de Julho de 1999.

Depositado em 13 de Julho de 1999, a fl. 5 do livro n.º 9, com o n.º 234/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e o SIENF — Sind. Independente dos Enfermeiros (Região Sul) e outros — Alteração salarial e outras.

As partes outorgantes acordam em rever a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1998, nos seguintes termos:

1.º O n.º 2 da cláusula 40.ª passa a ter a seguinte redacção:

«2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer enfermeiro, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por

conta da entidade patronal, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e de alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

Por diária completa — 10 950\$;
Por refeição isolada — 1760\$;
Por dormida e pequeno-almoço — 7430\$.

Em casos devidamente justificados, poderão estes valores ser excedidos, apresentando o enfermeiro documentos comprovativos.»

2.º O n.º 2 da cláusula 56.ª passa a ser a seguinte redacção:

«2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a 1 660 000\$, 3 320 000\$ e 9 960 000\$.»

3.º A contribuição para o custo da refeição de almoço, por dia efectivo de trabalho, fixada na cláusula 59.ª, n.º 1, é de 1330\$, no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999.

4.º O n.º 4 do anexo II, «Tabela salarial» passa a ter a seguinte redacção:

«4 — O valor do índice 100, no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999, é de 165 700\$.»

Lisboa, 3 de Março de 1999.

Pela APS — Associação Portuguesa de Seguradores:

*Manuel Rojão.
Alexandra Queiroz.
Odete Joglar.
Carlos Proença.*

Pelo SIENF — Sindicato Independente dos Enfermeiros (Região Sul):

Ana Paula Ferreira Lucas Casalini.

Pelo SIENF — Sindicato dos Enfermeiros do Centro e pelo Sindicato dos Enfermeiros do Norte:

Charles Albert Fazenda.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 24 de Junho de 1999.

Depositado em 13 de Julho de 1999, a fl. 3 do livro n.º 9, com o n.º 227/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outro e o STSSRA — Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros — Alteração salarial e outras.

As partes outorgantes acordam em rever a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1998, nos seguintes termos:

1.º Os n.ºs 2 e 11 da cláusula 48.ª passam a ter a seguinte redacção:

«2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das

localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da entidade patronal, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

Por diária completa — 10 950\$;
Por refeição isolada — 1760\$;
Por dormida e pequeno-almoço — 7430\$.

Em casos devidamente justificados poderão estes valores ser excedidos, apresentando o trabalhador documentos justificativos.

11 — Em alternativa ao disposto no número anterior, os trabalhadores dos serviços comerciais ou peritos podem optar por um seguro, custeado pela empresa, do veículo próprio que habitualmente utilizam ao serviço da mesma, cobrindo os riscos de responsabilidade civil limitada e danos próprios, de acordo com o seu valor venal e até ao limite de 2 795 000\$.»

2.º O n.º 2 da cláusula 64.ª passa a ter a seguinte redacção:

«2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a 1 660 000\$, 3 320 000\$ e 9 960 000\$.»

3.º O n.º 1 da cláusula 67.ª passa a ter a seguinte redacção:

«1 — A contribuição para o custo da refeição de almoço é fixada em 1330\$ diários, por dia efectivo de trabalho.»

4.º A tabela salarial referida no anexo IV, no período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1999, passa a ser a seguinte:

Nível	Escudos	Euros
XVI	352 100\$00	1 756,27
XV	304 400\$00	1 518,34
XIV	241 100\$00	1 202,60
XIII	199 300\$00	994,10
XII	193 700\$00	966,17
XI	173 900\$00	867,41
X	161 850\$00	807,30
IX	148 300\$00	739,72
VIII	142 400\$00	710,29
VII	136 400\$00	680,36
VI	129 800\$00	647,44
V	122 200\$00	609,53
IV	110 400\$00	550,67
III	103 300\$00	515,26
II	98 400\$00	490,82
I	83 300\$00	415,50

Lisboa, 2 de Fevereiro de 1999.

Pela APS — Associação Portuguesa de Seguradores:

*António Reis.
Manuel Rojão.
Odete Joglar.
Alexandra Queiroz.
Carlos Proença.*

Pelo ISP — Instituto de Seguros de Portugal:

Armando Pinheiro Santos.

Pelo STSSRA — Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas:

Carlos Alberto Marques.

José Luís Coelho Pais.
Mário José Rúbio Oliveira Silva.
Manuel Fernando Garcia Carvalho.
Maria Fernanda Faria Duarte Franchi.

Pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

Augusto Zurzica Pereira Rodrigues.
Vitor Manuel Martins Dias.
Jorge Carlos Conceição Cordeiro.
Nelson Ribeiro Coutinho.

Pelo STSN — Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte:

Maria José Silva Ribeiro.
António Cardoso de Magalhães.
Manuel da Costa Sequeira.
João Augusto Nogueira Silva.

Entrado em 24 de Junho de 1999.

Depositado em 12 de Julho de 1999, a fl. 3 do livro n.º 9, com o n.º 225/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros e outro — Alteração salarial e outras.

As partes outorgantes acordam rever a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1998, nos seguintes termos:

1.º O n.º 2 da cláusula 31.ª passa a ter a seguinte redacção:

«2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a 1 660 000\$, 3 320 000\$ e 9 960 000\$.»

2.º O subsídio para almoço, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, fixado na cláusula 33.ª, é de 1330\$, no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999.

3.º As tabelas salariais referidas nos anexos I, E), II, E) e III, n.º 5, no período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1999, passam a ter a seguinte redacção:

«Anexo I — E), «Tabela salarial», e anexo II — E), «Tabela salarial»:

Níveis	Remunerações
A	161 850\$00
B	173 900\$00
C	185 300\$00
D	193 700\$00
E	205 100\$00
F	217 100\$00
G	228 800\$00
H	241 100\$00
I	256 700\$00
J	272 000\$00
L	288 400\$00
M	304 400\$00
N	328 100\$00
O	352 100\$00

Anexo III, n.º 5, «Tabela salarial»:

Níveis	Graus	Remunerações
A	Grau I	161 850\$00
B	Grau II	173 900\$00
C	Grau III	185 300\$00
D	Grau IV	193 700\$00

Lisboa, 9 de Março de 1999.

Pela APS — Associação Portuguesa de Seguradores:

Manuel Rojão.
Alexandra Queiroz.
Odete Joglar.
Carlos Proença.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Economistas;
SNET/SETS — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos;
Sindicato dos Contabilistas;
SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Licenciados;
Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

Teresa Maria Ribeiro Marques de Oliveira Pinto.
João Lourenço Martins de Oliveira Pinto.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Pedro Forjô.

Entrado em 24 de Junho de 1999.

Depositado em 13 de Julho de 1999, a fl. 3 do livro n.º 9, com o n.º 226/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a Cimianto, Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência da convenção

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, obriga, de um lado, todas as empresas cuja actividade seja a da indústria de fibrocimento e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

Esta convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorridos cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e será válida por um período de 12 meses.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

4 — Aos trabalhadores sujeitos ao regime de trabalho referido no n.º 3 desta cláusula será garantido um subsídio mensal no valor de 14 450\$, para além de outros subsídios devidos à prática de horários em regime diferente.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

11 — O trabalhador terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no valor de 1100\$, sempre que:

- O trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas;
- O número de horas de trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriado ultrapassar as 4 quatro horas.

Cláusula 18.^a

Trabalho por turnos

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o subsídio seguinte:

- Para três turnos rotativos, sem folga fixa — 34 220\$;
- Para três turnos rotativos, com folga fixa — 28 780\$;
- Para dois turnos rotativos, sem folga fixa (abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 da manhã) — 24 490\$;
- Para dois turnos, com folga fixa (abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 da manhã) — 22 110\$;
- Para dois turnos rotativos, com folga fixa — 20 400\$.

7 — No caso em que o trabalhador preste quatro ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a um subsídio no valor de 1100\$.

9 — Os trabalhadores em regime de três turnos, durante pelo menos seis meses no mesmo ano, terão direito a dispensa ao trabalho com a duração de quatro dias por ano, a verificar-se, em princípio, no período de Novembro a Maio, sem perda de quaisquer regalias, nomeadamente remuneração, podendo ser substituída por trabalho efectivo remunerado como trabalho suplementar (75 %). O período de descanso referido poderá ser gozado seguido ou alternadamente, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

10 — No caso de não se completarem seis meses em regime de três turnos será considerado meio dia de dispensa, por cada mês, contando-se como mês completo, para efeitos de acerto, o período de trabalho para além de quinze dias efectivos.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima de trabalho

Cláusula 22.^a

Retribuições mínimas

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas as remunerações mínimas da tabela do anexo III.

2 — A produção de efeitos da tabela salarial e das restantes cláusulas com expressão pecuniária contar-se-á a partir de 1 de Maio de 1999.

3 — As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondem e dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso automático, nos termos dos números seguintes, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A mudança do escalão A para o escalão B, assim como qualquer mudança de categoria ou grau, por promoção ou reclassificação, não retira o direito às diuturnidades vencidas. Todavia, inicia-se de imediato nova contagem para efeitos das diuturnidades seguintes.

3 — O valor das diuturnidades será o seguinte:

Diuturnidades	Valor unitário	Total
1. ^a Diuturnidade	2 020\$00	2 020\$00
2. ^a Diuturnidade	3 520\$00	5 540\$00
3. ^a Diuturnidade	3 520\$00	9 060\$00
4. ^a Diuturnidade	3 730\$00	12 790\$00
5. ^a Diuturnidade	4 200\$00	16 990\$00

4 — As diuturnidades são independentes da remuneração efectiva dos trabalhadores, acrescendo-lhe.

5 — Aos trabalhadores em tempo parcial, o quantitativo das diuturnidades calcula-se na proporção do período normal de trabalho a que estão obrigados.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 29.^a

Regime de deslocações

A — Condições para os montadores e pessoal fabril

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito, nas pequenas deslocações a que se refere o número anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de deslocação e alimentação, contra facturas ou documentos justificativos, ou a um subsídio a estabelecer por acordo mútuo entre a empresa e os trabalhadores;
- b) Como compensação, o tempo de trajecto e espera, fora do período normal, será pago como subsídio de deslocação, no máximo de duas horas diárias, sendo calculado na base do valor de hora do trabalhador, acrescido de 75%.

3 — Consideram-se grandes deslocações todas as deslocações não previstas no n.º 1.

- h) Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá a importância de 850\$ por cada dia de deslocação, com a inclusão dos feriados e fins-de-semana. Este ponto não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham regime de deslocações.

4 — As grandes deslocações para o estrangeiro e Regiões Autónomas dão ao trabalhador direito a:

- e) Um seguro de acidentes pessoais no valor de 10 715 000\$.

B — Condições para os restantes trabalhadores

10 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 8, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes entre a base de trabalho e o local onde este se realize;
- b) A despesa do almoço até ao montante de 1590\$, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso à base de trabalho dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário;
- c) O pagamento da despesa de almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de refeitório.

11 — No caso previsto na alínea c) do n.º 8, o trabalhador terá direito, para além da retribuição normal:

- a) A um subsídio de 850\$ por cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a entrega de documentos, podendo eventualmente ser acordada entre a entidade patronal e o trabalhador a fixação de um limite mínimo de orientação nos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — 1980\$;
Dormida e pequeno-almoço — 7580\$;
Diária completa — contra a entrega de documentos comprovativos.

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos;

- c) O tempo gasto no dia da ida, antes do início normal de trabalho será pago como trabalho normal;
- d) Para deslocações que se prolonguem para além de 15 dias, o trabalhador tem direito à viagem de ida e volta paga pela empresa todas as quinzenas.

Cláusula 31.^a

Regime de seguros

1 — Os trabalhadores do serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, têm direito a um seguro de acidentes pessoais completo, no valor de 10 715 000\$, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

2 — Os trabalhadores do serviço interno, com deslocações eventuais que ultrapassem trinta e seis horas e que sejam antecipadamente conhecidas, terão direito a um seguro de acidentes pessoais no mesmo montante fixado no número anterior.

CAPÍTULO VII

Refeitórios nas empresas

Cláusula 33.^a

Subsídio de alimentação

1 — Quando pela empresa não seja fornecida aos seus trabalhadores alimentação confeccionada em refeitório próprio será concedido a estes um subsídio de refeição de 1100\$, por cada dia de trabalho efectivo, sempre que o trabalhador preste serviço equivalente, em tempo, a meio dia de trabalho ou ainda num dos períodos de trabalho (manhã ou tarde) completos.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida e alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 1100\$ diários, mediante a apresentação de documento médico comprovativo e aceite pela empresa.

CAPÍTULO X

Condições particulares do trabalho

Cláusula 52.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

1 —

- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias e um complemento do subsídio a que tiver direito da segurança social de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida.

Os direitos consignados nesta alínea entram em vigor, de forma faseada, nos seguintes termos:

- i) No ano de 1999, a licença de maternidade será de 110 dias;
- ii) No ano de 2000, a licença de maternidade será de 120 dias.

No caso de aborto, a licença terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, conforme prescrição médica.

Para as situações de nascimentos múltiplos o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 59.^a

Trabalhadores-estudantes

5 — As empresas compartilharão nas despesas ocasionadas pela frequência de cursos, no respeitante ao pagamento de matriculas e propinas, em 75 % e 100 %, conforme os vencimentos auferidos, respectivamente, para as categorias profissionais situadas entre os níveis 1 e 14 e 15 e 23, e com uma dotação anual para a aquisição de material escolar até aos limites seguintes:

- a) As importâncias para aquisição de material escolar terão os seguintes limites anuais:

Ensino Básico até ao 6.º ano de escolaridade — 7610\$;

Ensino Básico até ao 9.º ano de escolaridade 13 150\$;

Curso do Ensino Secundário ou equivalente — 19 620\$;

Cursos superiores — 32 710\$.

- b) A comparticipação para a despesa com as deslocações será igual a 50 % do custo do passe que o trabalhador-estudante tenha de adquirir em função do local de residência, local de trabalho e local do estabelecimento de ensino, considerados no seu conjunto;
- c) No caso de frequência em instituições superiores de ensino privadas, a entidade patronal subsidiará em 50 % as propinas, subsídio esse que terá como limite máximo 14 800\$/mês.

CAPÍTULO XIX

Revogação de textos e reclassificações

Cláusula 81.^a

Revogação

Com a entrada em vigor da presente convenção ficam revogadas as matérias contratuais do ACT publicado

no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 30, 1.ª série, de 15 de Agosto de 1991, e seguintes, revistas neste ACT.

ANEXO I

Definição de funções, categorias profissionais e condições específicas

Dactilógrafo. — É eliminado. Os trabalhadores serão reclassificados horizontalmente na categoria designada por estagiário.

ANEXO III

Remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director B Técnico/licenciado/bacharel de grau 6	414 500\$00
2	Analista chefe de projecto Chefe de <i>software</i> de métodos Director A Técnico/licenciado/bacharel de grau 5	363 300\$00
3	Analista de sistemas de informação B Chefe de divisão B Técnico/licenciado/bacharel de grau 4-B	302 400\$00
4	Analista de sistemas de informação A Chefe de divisão A Contabilista/técnico oficial de contas B Técnico/licenciado/bacharel de grau 4-A	263 500\$00
5	1 Chefe de departamento B Chefe de delegação C Contabilista/Técnico oficial de contas A Técnico/licenciado/bacharel de grau 3-C	244 500\$00
	2 Chefe de planeamento de produção B	238 700\$00
6	1 Chefe de delegação B Chefe de departamento A Chefe de serviços B Chefe de serviços de vendas B Supervisor de área comercial principal B Técnico/licenciado/bacharel de grau 3-B	224 000\$00
	2 Analista programador B Chefe de serviços de apoio B Chefe de serviços fabril B Chefe de planeamento de produção A	223 200\$00
	3 Chefe de sala de desenho Desenhador projectista chefe de grupo Medidor orçamentista coordenador B Técnico de construção civil de grau IV	216 200\$00
7	1 Chefe de serviços de apoio A Chefe de serviços fabril A Coordenador fiscal geral B Técnico industrial de grau III	205 700\$00

Níveis		Categorias profissionais	Remunerações
7	2	Analista programador A Chefe de delegação A Chefe de serviços A Chefe de serviços de vendas A Desenhador projectista III Secretário de administração B Secretário-correspondente B Supervisor de área comercial principal A Técnico/licenciado/bacharel de grau 3-A Técnico industrial de grau II	205 100\$00
	1	Coordenador fiscal geral A Desenhador projectista II Medidor orçamentista coordenador A Técnico de construção civil de grau III Técnico de serviço social	196 900\$00
8	2	Chefe de exploração Chefe de secção B Chefe de vendas B Desenhador projectista I Programador de computador B Secretário de administração A Secretário-correspondente A Supervisor de área comercial B Técnico/licenciado/bacharel do grau 2-C Técnico industrial do grau I	195 500\$00
	1	Chefe de secção A Chefe de vendas A Controlador de trabalhos de informática B Coordenador de apoio B (secção) ... Coordenador de produção B (secção) ... Programador de computador A Secretário de direcção C Supervisor de área comercial A Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança B Técnico/licenciado/bacharel de grau 2-B	181 300\$00
9	2	Assistente administrativo III Coordenador fiscal B Delegado técnico comercial B Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança A	176 400\$00
	3	Medidor orçamentista principal B ... Técnico medidor orçamentista III ...	171 800\$00
10		Assistente administrativo II Delegado técnico comercial A Desenhador principal B Operador de sistemas B Secretário de direcção B Técnico/licenciado/bacharel de grau 2-A	171 400\$00
11	1	Assistente administrativo I Assistente técnico comercial Controlador de trabalhos de informática A Coordenador de apoio A (secção) ... Coordenador fiscal A Coordenador de produção A (secção) ... Desenhador principal A Inspector/prospector de vendas Medidor orçamentista principal A ... Operador de sistemas A	166 300\$00

Níveis		Categorias profissionais	Remunerações
11	1	Secretário de direcção A Programador de computador estagiário Técnico de construção civil de grau II Técnico/licenciado/bacharel de grau I Técnico medidor orçamentista II	166 300\$00
	2	Coordenador Geral de armazém B ... Coordenador fabril B Técnico medidor orçamentista Trabalhador qualificado de apoio B	161 600\$00
	1	Desenhador de estudos III Medidor orçamentista III	157 100\$00
12	2	Caixa (a) Chefe de equipa B/oficial principal B Coordenador de armazém B Coordenador arvorado B Coordenador fabril A Coordenador Geral de Armazém A Coordenador de refeitório B Esteno-dactilógrafo com mais de três anos Preparador de trabalhos de informática Primeiro-escriurário Promotor de vendas com mais de três anos Trabalhador qualificado de apoio A Trabalhador de qualificação especializada B	156 600\$00
	1	Desenhador de estudos II Medidor orçamentista II	153 100\$00
13	2	Coordenador de 1. ^a Desenhador de estudos I Medidor orçamentista I Técnico de construção civil de grau I	152 500\$00
	1	Chefe de equipa A/oficial principal A Coordenador de 2. ^a Trabalhador de qualificação especializada A	140 900\$00
14	2	Classificador arquivista B Cobrador (a) Esteno-dactilógrafo até três anos ... Promotor de vendas até três anos ... Recepcionista/motorista B Segundo-escriurário Telefonista B	138 000\$00
15	1	Coordenador de armazém A Coordenador de refeitório A Coordenador arvorado A Desenhador de execução II Enfermeiro B Montador de fibrocimento B Motorista B Oficial especializado de fabrico B ...	132 800\$00
	2	Cozinheiro principal	131 000\$00
16		Afinador de máquinas de 1. ^a Apontador B Canalizador de 1. ^a Carpinteiro de limpos de 1. ^a Carpinteiro de toco de 1. ^a Condutor-manobrador B Cozinheiro de 1. ^a	124 000\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
16	Desenhador de execução 1 Electricista B Enfermeiro A Fiel de armazém/conferente B Montador de fibrocimento A Motorista A Oficial especializado de fabrico A ... Pedreiro/trolha de 1. ^a Pintor de 1. ^a Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Verificador de qualidade/operador de laboratório B	124 000\$00
17	Afinador de máquinas de 2. ^a Ajudante de motorista B Apontador A Arquivista técnico Canalizador de 2. ^a Capataz Carpinteiro de limpos de 2. ^a Carpinteiro de tosko de 2. ^a Condutor-manobrador A Contínuo de 1. ^a Cozinheiro de 2. ^a Desenhador de execução tirocinante Classificador arquivista A Electricista A Ferramenteiro Fiel de armazém/conferente A Lubrificador Marteleiro Moldador/acabador de 1. ^a Operador de apoio de 1. ^a Operador de fabrico de 1. ^a Pedreiro/trolha de 2. ^a Pintor de 2. ^a Recepcionista B Recepcionista/motorista A Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Telefonista A Terceiro-escriturário Torneiro-mecânico de 2. ^a Verificador de qualidade/operador de laboratório A	120 100\$00
18	Ajudante de capataz/trabalhador de cargas e descargas Ajudante de fiel de armazém Ajudante de motorista A Cozinheiro de 3. ^a Empregado de bar B Moldador/acabador de 2. ^a Operador de apoio de 2. ^a Operador de fabrico de 2. ^a	117 300\$00
19	1 Auxiliar de armazém B Auxiliar de serviços fabris/apoio Empregado de bar A Empregado de refeitório B Coordenador de limpeza (b) Guarda/porteiro B (b) e (c) Servente B	106 700\$00
	2 Estagiário do 3. ^o ano Guarda/porteiro A (b) e (c) Recepcionista A	104 000\$00
	3 Empregado de refeitório A	102 400\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
20	Auxiliar de armazém A Servente A Praticante de montador de fibrocimento B	100 800\$00
21	Estagiário do 2. ^o ano Trabalhador de limpeza (b)	97 900\$00
22	Contínuo de 2. ^a Estagiário do 1. ^o ano Praticante de montador de fibrocimento A	88 700\$00
23	Paquete	68 500\$00

(a) Os trabalhadores classificados como caixa e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas de 7500\$ enquanto exercem estas funções, sendo este abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

(b) Remuneração para tempo inteiro.

(c) Para os guardas/porteiros cujo horário de trabalho se processe exclusiva ou predominantemente de noite não haverá lugar à percepção de subsídio de trabalho nocturno, encontrando-se este já incluído na retribuição, sendo atribuído um subsídio de penosidade por trabalho efectivo no montante de 680\$ por dia.

(d) Aos recepcionistas/motoristas em serviço de garagem é atribuído um subsídio mensal de 5900\$ para compensar a parte oficial do horário respeitante a trabalho nocturno e à descontinuidade do horário semanal.

(e) As diferenças salariais existentes, entre as tabelas em vigor em 30 de Abril de 1999 e as remunerações efectivamente auferidas sofrerão o aumento médio da tabela (3,52%), sendo o respectivo valor acrescido aos novos salários acordados.

Lisboa, 17 de Maio de 1999.

Pela CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A.:

Carlos Alberto Pinho Teixeira.

Pela NOVINCO — Novas Indústrias de Materiais de Construção, S. A.

Alberto Dias Lopes.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços, seu filiado:

Luís Manuel Belmonte Azinheira.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

Luís Manuel Belmonte Azinheira.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Industrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Industrias de Cerâmica, Cimento, Abrasivos, Vidro e Similares e do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia e Química:

José Luís Carapinha Rei.

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

José Manuel Dias de Sousa.

Entrado em 12 de Julho de 1999.

Depositado em 15 de Julho de 1999, a fl. 5, do livro n.º 9, com o n.º 236/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente ACT abrange, por um lado, as cooperativas agrícolas subscritoras que exerçam as actividades de prestação de serviços e mistas, nos termos das alíneas a) e c) do n.º 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei

n.º 394/82, de 21 de Setembro, e, por outro, os profissionais ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 —

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 1999.

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente acordo para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 2815\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 36.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que exerça funções de pagamento e ou de recebimento tem direito a um abono mensal para falhas de 2010\$, enquanto se mantiver no exercício dessas funções.

2 —

Cláusula 38.^a

Deslocações em serviço

1 — A Cooperativa reembolsará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contactados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar — 1050\$.

2 — O trabalhador terá direito ao reembolso do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos, pelo valor de 205\$.

3 — O trabalhador terá direito ao reembolso da ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23 e as 2 horas no valor de 265\$.

4 —

5 —

6 —

7 —

Cláusula 84.^a

Sucessão de regulamentação

1 — O regime de regulamentação do presente acordo entende-se globalmente mais favorável que o previsto nas disposições de regulamentação anteriores, cujas disposições ficam revogadas e são substituídas pelas agora acordadas.

2 — Da aplicação do presente ACT não pode resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente mudança para categoria profissional menos qualificada, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de regalias existentes e adquiridas até à entrada em vigor do presente ACT.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração
1	Gerente	136 100\$00
2	Director de serviços Técnico licenciado ou bacharel grau IV	124 500\$00
3	Agente técnico agrícola grau IV Chefe de laboratório Chefe de serviços Contabilista Técnico licenciado ou bacharel grau III	113 900\$00
4	Agente técnico agrícola grau III Ajudante de chefe de laboratório Chefe de secção Encarregado geral Guarda-livros Programador Técnico licenciado ou bacharel grau II	100 200\$00
5	Agente técnico agrícola grau II Ajudante de encarregado geral Caixeiro encarregado Encarregado de armazém Encarregado de vulgarizador Escrivão principal Operador de computador Prospector de vendas Secretário(a) da direcção Técnico licenciado ou bacharel grau I	88 900\$00
6	Agente técnico agrícola grau I Caixa Fiel de armazém Operador especializado Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Talhante de 1. ^a Vendedor	85 700\$00
7	Analista de 1. ^a Bate-chapas de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Encarregado de transportes Mecânico auto de 1. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista com mais de três anos	77 000\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração
7	Operador de 1. ^a Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 1. ^a Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Serralheiro mecânico de 1. ^a Talhante de 2. ^a Vulgarizador de 1. ^a	77 000\$00
8	Analista de 2. ^a Bate-chapas de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Distribuidor Embalador Inseminador artificial Mecânico auto de 2. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. ^a Auxiliar técnico de pecuária Oficial electricista até três anos Operador de 2. ^a Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Telefonista Vulgarizador de 2. ^a	75 000\$00
9	Analista de 3. ^a Bate-chapas de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Conferente Mecânico auto de 3. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. ^a Pedreiro-trolha de 1. ^a Pintor de 1. ^a (CC) Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 3. ^a Profissional de armazém Serralheiro mecânico de 3. ^a	73 100\$00
10	Contrastador Colhedor de amostras Motorista de ligeiros Pedreiro-trolha de 2. ^a Pintor de 2. ^a (CC) Vulgarizador de 3. ^a	68 700\$00
11	Ajudante de motorista Pedreiro-trolha de 3. ^a Pintor de 3. ^a (CC) Pré-oficial electricista do 2. ^o ano	66 100\$00
12	Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano Dactilógrafo do 3. ^o ano Estagiário do 3. ^o ano Operador-ajudante do 3. ^o ano Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Servente de armazém Empregado de cantina	62 100\$00
13	Ajudante electricista do 2. ^o ano Contínuo Guarda Operário não diferenciado Porteiro Praticante do 2. ^o ano Servente (CC) Servente de limpeza	61 300\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração
14	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano Estagiário colhedor de amostras Estagiário de vulgarizador Operador-ajudante do 2. ^o ano	57 100\$00
15	Encarregado de posto de recepção de leite Encarregado de sala de ordenha (Salário/hora com base no salário mínimo para a agricultura.)	354\$00/hora

Nota. — Os praticantes, aprendizes e estagiários do 1.^o ano regem-se pelo Decreto-Lei n.º 45/98, de 6 de Agosto.

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação
(Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Quadros superiores:

Gerente.
Director de serviços.
Técnico licenciado ou bacharel (graus IV e III).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Técnico licenciado ou bacharel (graus II e I).
Agente técnico agrícola (graus IV e III).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral.
Encarregado de armazém.
Encarregado de vulgarizadores.
Encarregado de transportes.
Ajudante de encarregado geral.
Caixeiro encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda-livros.
Operador de computadores.
Escriturário principal.
Secretário(a) de direcção.

4.2 — Produção:

Ajudante de chefe de laboratório.
Agente técnico agrícola (graus II e I).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário.
Caixa.

5.2 — Comércio:

Prospector de vendas.
Operador especializado.
Caixeiro.

Operador.
Talhante.
Vendedor.

5.3 — Produção:

Analista.
Canalizador.
Mecânico auto.
Mecânico de refrigeração.
Oficial electricista.
Pintor de veículos, máquinas ou móveis.
Serralheiro mecânico.
Bate-chapas.
Vulgarizador.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém.
Motorista (pesados e ligeiros).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Distribuidor.
Embalador.
Telefonista.
Conferente.
Pedreiro-trolha.
Pintor (CC).
Profissional de armazém.
Dactilógrafo.

6.2 — Produção:

Inseminador.
Colhedor de amostras.
Contrastador.
Auxiliar técnico de pecuária.
Encarregado de posto de recepção.
Encarregado de sala de ordenha.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Servente de armazém.
Contínuo.
Guarda.
Porteiro.
Operário não diferenciado.
Servente (CC).
Servente de limpeza.
Empregado de cantina.

8 — Praticantes e aprendizes:

8.1 — Praticantes administrativos:

Estagiários.
Paquete.

8.2 — Praticantes do comércio:

Caixeiro-ajudante.
Operador-ajudante.
Praticante de comércio ou armazém.

8.3 — Praticantes da produção:

Pré-oficial electricista.
Ajudante electricista.
Praticante metalúrgico.

Estagiário colhedor de amostras.
Estagiário de vulgarizadores.

8.4 — Aprendizes da produção:

Aprendiz.

Profissões integráveis em dois níveis

1/2.1 — Quadros superiores/quadros médios:

Técnicos administrativos:

Chefe de serviços.
Contabilista.

1/2.2 — Quadros superiores/quadros médios:

Técnicos de produção e outros:

Chefe de laboratório.

2.1/3 — Quadros médios — técnicos administrativos:

Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.

15 de Junho de 1999.

Pela Cooperativa Agrícola de Condeixa-a-Nova e Penela, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.

Pela Cooperativa Agrícola de Valpaços, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.

Pela Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.

Pela Cooperativa Agrícola de Sanfins, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.

Pela Cooperativa Agrícola do Alvite, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.

Pela Cooperativa Agrícola de Arouca, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.

Pela Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.

Pela Cooperativa Agrícola do Bebedouro, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.

Pela Cooperativa Agrícola do Alto Paiva, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.

Pela Cooperativa Agrícola de Criadores de Gado da Freguesia de Aguada de Cima, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.

Pela Cooperativa Agrícola do Concelho da Figueira da Foz, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.

Pela Cooperativa Agrícola de Vouzela, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.

Pela Cooperativa Agrícola do Vale do Vouga, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.

Pela Cooperativa Agrícola de Soure, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.

Pela Cooperativa Agro-Tarouca e Lamego, C. R. L.:

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

José Augusto Mendes da Fonseca.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios:

José Luís Alves Portela.

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

Francisco António Pinto.

Pelo SITRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

Artur Coimbra dos Reis.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro:

Artur Coimbra dos Reis.

Entrado em 30 de Junho de 1999.

Depositado em 12 de Julho de 1999, a fl. 4 do livro n.º 9 com o n.º 228/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SINDEFER — Sind. Nacional Democrático da Ferrovia e outros.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes na área de Portugal continental.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente acordo de empresa entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período de 12 meses.

2 — O presente acordo de empresa não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses sobre a data da sua entrega para depósito.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 3.^a

Deveres dos trabalhadores

O trabalhador deve:

- a) Exercer de forma diligente e leal, e de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cooperar, na medida do possível, nos actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e da qualidade de serviço desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhe sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhe forem confiadas;
- e) Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

f) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações profissionais com a empresa;

g) Cumprir todos as demais obrigações decorrentes do presente acordo de empresa.

Cláusula 4.^a

Deveres da empresa

A empresa deve:

- a) Proporcionar boas condições de trabalho, designadamente no que respeita à segurança, higiene e saúde no trabalho;
- b) Não exigir aos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo o disposto na lei e no presente acordo de empresa;
- c) Disponibilizar a todos os trabalhadores os instrumentos adequados ao exercício das suas funções;
- d) Proporcionar a todos os trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional, de acordo com as necessidades surgidas no âmbito das respectivas carreiras profissionais;
- e) Exigir dos trabalhadores colocados em funções de direcção ou chefia que respeitem todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- f) Garantir o normal exercício da actividade sindical na empresa, sem perda, para os trabalhadores que a exerçam, de quaisquer direitos e regalias, em conformidade com a lei;
- g) Fornecer aos sindicatos informações relativas às relações de trabalho referentes aos trabalhadores seus associados, sempre que aqueles as solicitem;
- h) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las aos respectivos sindicatos até dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem;
- i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste acordo de empresa.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- 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) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste acordo de empresa;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização fixada na lei

CAPÍTULO III

Condições de admissão

Cláusula 6.^a

Condições de admissão

As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Idade mínima legal;
- b) Habilitações adequadas ao desempenho da função a que os interessados se candidatam.

Cláusula 7.^a

Preenchimento de lugares

1 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de lugares vagos que sejam precedidos de concurso interno, desde que possuam as habilitações mínimas e demais requisitos exigidos.

2 — A empresa poderá dispensar as habilitações previstas desde que o trabalhador tenha frequentado, com aproveitamento, cursos de formação profissional, salvo nos casos em que a habilitação exigida corresponda ao grau de licenciatura ou bacharelato ou grau legalmente equivalente.

CAPÍTULO IV

Trabalho em regime de comissão de serviço

Cláusula 8.^a

Âmbito

1 — Podem ser exercidos, em regime de comissão de serviço, os cargos de direcção e responsabilidade, incluindo aqueles que não envolvam a coordenação de outras chefias.

2 — As funções de secretariado aos membros do conselho de administração e relativas aos titulares dos cargos de chefia a que alude o número anterior são igualmente exercidos em regime de comissão de serviço.

Cláusula 9.^a

Forma

O exercício de cargos em regime de comissão de serviço é objecto de acordo, sujeito a forma escrita, que deve ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Cargo ou funções a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) Categoria ou funções exercidas pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à entidade empregadora, a categoria em que se deverá considerar colocado na sequência da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso.

Cláusula 10.^a

Cessação da comissão de serviço

1 — A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço.

2 — A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração até dois anos ou mais de dois anos.

3 — Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:

- a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às funções que vinha exercendo, quando estas confirmam direito a categoria ou nível remuneratório previsto no presente acordo de empresa, ou ainda à que, entretanto, tenha sido promovido ou, no caso de ter sido contratado para o efeito, à colocação na categoria constante do acordo, salvo se, neste, as partes tiverem convencionado a extinção do contrato com a cessação da comissão de serviço;
- b) A rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da entidade empregadora que ponha termo à comissão de serviço;
- c) A uma indemnização correspondente a um mês da remuneração de base auferida no desempenho da comissão de serviço, por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa, no caso previsto na alínea anterior e no última parte da alínea a), salvo se a cessação ocorrer ao abrigo do processo disciplinar do qual resulte cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 11.^a

Regime supletivo

Os aspectos não previstos nas cláusulas precedentes sobre esta matéria regem-se pela lei e pelas disposições internas vigentes.

CAPÍTULO V

Categorias e carreiras profissionais

Cláusula 12.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa são classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 13.^a

Carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se de acordo com as regras estabelecidas no anexo I.

Cláusula 14.^a

Formação profissional

1 — A empresa deve promover a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — A empresa deverá proporcionar aos trabalhadores a formação profissional adequada à adaptação às mutações tecnológicas, organizacionais e outras, promovendo assim a qualidade do emprego e o desenvolvimento da empresa.

CAPÍTULO VI

Transferências

Cláusula 15.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Considera-se transferência a mudança do trabalhador para outro local de trabalho diferente daquele a que pertencia.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se o local de trabalho a área administrativa do aglomerado populacional (área metropolitana, cidade, vila, aldeia ou lugar) ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de actividades da empresa.

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

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada pelas disposições legais em vigor, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela transferência, salvo se a transferência resultar de pedido expresso do trabalhador.

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Organização do tempo de trabalho

Cláusula 16.^a

Princípio geral

Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente acordo de empresa, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

Cláusula 17.^a

Horário de trabalho

1 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos impostos pela lei.

2 — Os horários de trabalho a que estão sujeitos os trabalhadores são, em princípio, os que lhes correspondem nas respectivas sedes.

3 — Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários existentes no local de trabalho para onde foram deslocados se aí existir horário para o serviço a executar.

Cláusula 18.^a

Duração do tempo de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas semanais, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — Ressalvam-se os horários de menor duração actualmente praticados pela empresa.

3 — Nos horários de trabalho organizados, nos termos da cláusula 21.^a, por escalas, a duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios, com períodos de referência até ao máximo de oito semanas.

4 — O período normal de trabalho em cada dia pode ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar dez horas.

5 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

6 — Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho, entende-se por semana o período compreendido entre cada domingo e o sábado seguinte.

7 — Nos horários de trabalho em regime de turnos ou de escalas de serviço, os períodos normais de trabalho diário iniciados depois das 22 horas de sábado da última semana são incluídos no cômputo da média do tempo de trabalho do período de referência seguinte.

8 — Para efeitos de determinação da média fixada, ao abrigo do n.º 3 da presente cláusula, as situações de ausência de um período normal de trabalho diário deverão ser computadas por oito horas, ou pelo período correspondente, consoante a duração do horário.

Cláusula 19.^a

Horário flexível

1 — A empresa poderá estabelecer horários flexíveis nos serviços em que considerar adequada a sua adopção.

2 — Entende-se por horário flexível a distribuição das horas correspondentes ao período normal de trabalho diário em que se comete ao trabalhador o direito e a responsabilidade de escolher para prestação do seu trabalho uma parte dessas horas.

Cláusula 20.^a

Trabalho por turnos

1 — A empresa poderá organizar turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho definido pelas disposições do presente acordo de empresa.

2 — Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a empresa organizará os turnos de acordo com

as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada «transição», será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal. Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa poderá efectuar-se mais de uma mudança de turno por semana.

4 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho semanal e em que seja necessário assegurar a rotatividade dos descansos semanais, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para nove horas, sendo que, para o pessoal que labore em regime de turnos com a duração de oito horas diárias e quarenta horas semanais, este repouso poderá ser reduzido para oito horas.

5 — Nos casos a que se refere o número anterior, o valor médio da duração de repouso associado ao descanso semanal não pode ser, por cada período de 12 semanas, inferior a doze horas.

Cláusula 21.^a

Escalas de serviço

1 — O horário de trabalho poderá constar de escalas de serviço sempre que, em função da natureza da actividade, a empresa decida adoptar esse regime.

2 — Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares quanto à duração diária e semanal e às horas de entrada e saída.

3 — Os horários de trabalho que constem de escalas de serviço não podem conter períodos de trabalho superiores a dez horas de serviço.

4 — As escalas de serviço deverão ser constituídas pelos elementos seguintes:

I — Um horário, elaborado em cinco exemplares a aprovar pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade, do qual deverá constar:

- a) Designação dos serviços a prestar pelos trabalhadores;
- b) Número de ordem correspondente a cada serviço;
- c) Indicações gráficas ou numéricas do período horário de cada serviço;
- d) Indicação numérica dos períodos de tempo correspondentes a trabalho efectivo e intervalo de descanso respeitante a cada serviço.

II — Um livro de folhas, numeradas, das quais deverá constar:

- a) Nome dos trabalhadores;
- b) Categoria dos trabalhadores;
- c) Número de ordem correspondente aos serviços que os trabalhadores executam;
- d) Dias de descanso semanal dos trabalhadores, distinguindo os descansos obrigatórios dos descansos complementares;

e) Registo das alterações respeitantes ao horário de trabalho e de descanso semanal dos trabalhadores e, bem assim de outros quaisquer factos excepcionais relacionados com as suas condições de prestação de trabalho.

5 — As escalas de serviço do pessoal serão afixadas nos locais de trabalho com, pelo menos, três dias de antecedência.

6 — Em cada semana não poderá verificar-se mais de uma mudança de serviço que implique diminuição do período de repouso mínimo.

7 — Sempre que um trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado, a empresa obriga-se a dar-lhe a conhecer, antes da sua saída do serviço, o período de trabalho que irá prestar após o regresso daquela situação.

8 — Os horários de trabalho do pessoal de circulação da carreira operacional — área de circulação devem constar de escalas, enquanto a empresa considerar, em cada caso, que se mantêm os requisitos de facto exigidos no n.º 1 da presente cláusula.

9 — O horário de trabalho do restante pessoal da carreira operacional — área de circulação — supervisores de circulação — poderá igualmente constar de escalas de serviço sempre que assim o exija a actividade exercida por estes trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Períodos de trabalho sem especificação de serviço

1 — Por conveniência de serviço poderão ser previstos nas escalas períodos de trabalho sem especificação de serviço, não podendo os trabalhadores, durante esses períodos, recusar-se a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da empresa que, para o efeito, lhes for indicada, executando quaisquer tarefas compatíveis com a respectiva categoria profissional.

2 — Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação referida no n.º 1 um da presente cláusula.

3 — Nos períodos de trabalho sem especificação de serviço constantes das escalas, a atribuição do serviço será comunicada aos trabalhadores com vinte e quatro horas de antecedência ou antes da respectiva saída de serviço, caso o trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 23.^a

Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo destinado à refeição, com a duração mínima de trinta minutos e máxima de duas horas, podendo os trabalhadores prestar até seis horas de trabalho consecutivo.

2 — O intervalo de descanso poderá ser dispensado ou aumentado, nos termos da lei.

3 — Quando não possa ser concedido o intervalo de descanso fixado no horário, o trabalhador deverá gozar

diferidamente esse descanso, mas dentro do mesmo período de trabalho, e receberá ainda a retribuição/hora (RH), durante o tempo em que estiver ocupado, contado por fracções de quinze minutos.

Cláusula 24.^a

Repouso

1 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, nocturno ou misto, haverá um repouso de duração não inferior a dez horas, sendo que para o pessoal que labora por turnos rotativos de oito horas diárias e quarenta semanais este repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para oito horas.

2 — Ressalvam-se do disposto no número anterior os repouso de duração diferente, actualmente praticados pela empresa.

3 — Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa, poderá ser estabelecido um período de repouso inferior.

4 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado nos números anteriores, as horas de repouso não gozadas que afectem esses mínimos serão retribuídas com um acréscimo de 100% da retribuição horária, quer a redução do repouso resulte da antecipação do início do período de trabalho ou do prolongamento do respectivo termo.

5 — O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número anterior substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre com excepção do trabalho nocturno.

6 — Para efeito da contagem dos períodos de repouso apenas releva o tempo de trabalho efectivamente prestado, pelo que não são aplicáveis as disposições constantes da presente cláusula antes ou após um dia de não prestação de trabalho.

Cláusula 25.^a

Contagem do tempo de trabalho efectivo

1 — O tempo de trabalho efectivo conta-se desde a hora de apresentação ao serviço até que este termine, salvo o disposto quanto a intervalos de descanso no n.º 3 da cláusula 23.^a

2 — O tempo dispensado pelo trabalhador na comparência por motivos de serviço em organismos exteriores à empresa ou em dependências desta, é considerado de serviço, contando-se como tempo efectivo os períodos normais de trabalho que realizaria se não estivesse nessa situação.

3 — O tempo dispensado na viagem de ida e regresso, nos casos referidos no número anterior e na parte não abrangida pelos períodos normais de trabalho, é considerado e abonado quanto às horas de viagem e ao tempo de espera, nos termos da cláusula 38.^a

4 — As condições previstas no n.º 2, não prejudicam a aplicação do disposto na cláusula 23.^a

Cláusula 26.^a

Condições de trabalho para as guardas de passagem de nível

1 — O período normal de trabalho das guardas de passagem de nível será de oito horas diárias.

2 — Esses horários são considerados sem interrupção, devendo os trabalhadores tomar as refeições nos intervalos que, sem prejuízo para o serviço, mais lhes convierem.

3 — No caso de a empresa aplicar aos trabalhadores com a categoria profissional de guarda de passagem de nível as disposições especiais constantes da cláusula 21.^a, ficará sem efeito, em tal situação, o disposto nos números anteriores.

Cláusula 27.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2 — O recurso ao trabalho nocturno será pago com acréscimo de 25% sobre a retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

Cláusula 28.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário prestado por trabalhadores sujeitos a horários de trabalho cuja duração se afere em termos médios determina-se pelo número de horas que excede a média de duração prevista para o período de referência em causa e após o decurso deste.

3 — Nos horários a que se alude no número anterior consideram-se, no cômputo do trabalho extraordinário, as situações de prestação de trabalho que, por dia, excedam as dez horas.

4 — Em casos devidamente justificados os trabalhadores poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.

5 — O recurso ao trabalho extraordinário não poderá ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana.

6 — Os limites estabelecidos no número anterior, quanto ao número de horas de trabalho extraordinário, podem ser ultrapassados em situações excepcionais, nomeadamente as motivadas por anomalias na circulação.

7 — As horas de trabalho extraordinário são pagas com um acréscimo de 50% sobre a retribuição horária.

Cláusula 29.^a

Trabalho de emergência

1 — Considera-se emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de excepção sem subordinação ao

preceituado no presente acordo de empresa e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

2 — Se o trabalho de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho, todo o tempo que exceder esse período será contado como sendo de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

3 — Se o trabalho realizado em situação de emergência se iniciar dentro do período de repouso, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência manter-se-á até ao fim, ainda que se prolongue pelo período normal de trabalho seguinte.

4 — A retribuição do trabalho efectuado em situação de emergência é independente da retribuição mensal e será igual à retribuição hora, acrescida de 100 % nos dias de trabalho normal e de 200 % nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efectivo do descanso semanal ou feriado.

5 — Terminado o trabalho realizado em situação de emergência, os trabalhadores ficam obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar dentro do mesmo período de trabalho.

6 — As horas de viagem gastas em virtude da situação de emergência, tanto no início como no termo, serão consideradas, para todos os efeitos, como trabalho de emergência.

Cláusula 30.^a

Serviço de prevenção

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 865\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, situação em que, este abono, será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

3 — Quando o trabalhador, na situação de prevenção, for chamado a prestar trabalho efectivo, terá direito ao abono de 865\$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições do presente acordo de empresa que lhe forem imputáveis.

4 — Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo a proporcionar alternância de descansos.

Cláusula 31.^a

Rondas na linha

Em caso de temporal, o trabalho prestado em rondas de vigilância ao longo da linha será retribuído do seguinte modo:

- a) Dentro do período normal de trabalho, com um acréscimo de 25 % da retribuição/hora (RH);
- b) Fora do período normal de trabalho, com um acréscimo de 75 % da retribuição/hora (RH).

SECÇÃO II

Deslocações

Cláusula 32.^a

Conceito de sede

Para efeitos de atribuição do abono por deslocação e de horas de viagem, considera-se sede o seguinte:

I — Instalações fixas:

a) Via:

Horas de viagem — considera-se sede a estação receptora da correspondência da respectiva brigada ou equipa;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o ponto quilométrico da estação receptora da correspondência da respectiva brigada ou equipa;

b) Brigada de pontes:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver fixado o vagão ou o contentor da brigada de pontes;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a estação mais próxima do local onde estiver fixado o vagão ou o contentor da brigada de pontes;

c) Brigada de catenária:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalada a sua carruagem-oficina ou o posto fixo de trabalho;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho;

d) Brigadas de sinalização:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde está instalado o vagão da brigada ou o posto de trabalho;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho;

e) Brigada de telecomunicações:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalado o vagão da brigada ou o posto fixo de trabalho;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

II — Regulação de instalações fixas de tracção eléctrica:

Horas de viagem — considera-se sede o PCT;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o PCT.

III — Estações:

Horas de viagem — considera-se sede a estação onde o trabalhador estiver colocado;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o ponto quilométrico da estação onde o trabalhador estiver colocado.

IV — Guardas de passagem de nível e restantes trabalhadores:

Horas de viagem — considera-se sede o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador.

Cláusula 33.^a

Abono por deslocação

1 — Os trabalhadores deslocados na sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação.

2 — As deslocações que não impliquem repouso fora da sede, se o afastamento da sede for de quatro ou mais horas, darão direito ao abono de 1000\$.

3 — As deslocações que impliquem repouso fora da sede, se o afastamento for de doze ou mais horas, darão direito ao abono de 1000\$ por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

4 — As deslocações referidas no número anterior dão igualmente direito a uma compensação de:

Deslocações com repouso fora da sede superior a seis e até doze horas — 3090\$;

Deslocações com repouso fora da sede superior a doze horas — 3605\$.

5 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local, as deslocações que impliquem repouso fora da sede, enquanto o repouso for gozado nessa localidade ou local, dão direito ao abono de 880\$ por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

6 — Para efeito da presente cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de automóveis.

7 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação nem à compensação referida no n.º 4.

8 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem à compensação prevista no n.º 4 da presente cláusula.

Cláusula 34.^a

Deslocações ocasionais

1 — As deslocações ocasionais conferem direito, nas condições estabelecidas na presente cláusula, ao abono de ajuda de custo diária no valor fixado pela empresa.

2 — O abono a que se refere o número anterior será efectuado dentro dos seguintes limites de percentagem da ajuda de custo diária:

- a) Desde que a deslocação abranja o período compreendido entre as 13 e as 14 horas — 25%;
- b) Desde que a deslocação abranja o período compreendido entre as 20 e as 21 horas — 25%;
- c) Desde que a deslocação implique dormida — 50%.

3 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ocasionais também terão direito:

- a) A 25% da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e inferior a doze e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 2 da presente cláusula;
- b) A 50% da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 2 da presente cláusula.

4 — Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem da respectiva ajuda de custo prevista na alínea a) do n.º 2, não será devido subsídio de refeição ou qualquer outro equivalente.

5 — Nas deslocações por dias sucessivos, o abono de ajuda de custo será de 75% do montante fixado no n.º 1, por cada dia completo a partir do 21.º, salvo quando o serviço imponha a mudança de localidade do trabalhador no período de deslocação.

6 — Não serão consideradas ocasionais as deslocações do pessoal em serviço nos comboios e automóveis, quando inerentes ao exercício da respectiva função, as decorrentes de actividades caracterizadas pela mobilidade dentro de uma determinada área geográfica e funcional, as deslocações do pessoal da carreira operacional — área de circulação a quem normalmente caiba suprir, na área em que exerce a sua actividade, as necessidades de rotação e de substituição de pessoal, bem como as deslocações do pessoal em frequência de acções de formação.

7 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por ajuda de custo diária.

8 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa das despesas efectuadas.

9 — Os valores da ajuda de custo diária fixada no n.º 1 não poderão ser inferiores aos correspondentes praticados na função pública.

10 — O regime definido nos números anteriores não é cumulável com o disposto nas cláusulas 33.^a e 36.^a

Cláusula 35.^a

Abono de transporte

Além dos abonos previstos nas cláusulas 33.^a, 34.^a e 36.^a, o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte efectuadas em serviço da empresa.

Cláusula 36.^a

Abono por pernoita

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 1700\$.

2 — O abono por pernoita é cumulável com os abonos previstos na cláusula 33.^a

Cláusula 37.^a

Deslocações em serviço ao estrangeiro

1 — Nas deslocações em serviço ao estrangeiro, a empresa garantirá a assistência médica e medicamentosa necessária em caso de doença ou acidente.

2 — Os acidentes ocorridos no exercício das funções que o trabalhador desempenhar, no trajecto de ida e volta para o local onde estiver instalado, serão considerados como acidentes de trabalho.

3 — Durante o período de doença sem internamento hospitalar, o trabalhador manterá o direito ao subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro. No caso de doença com internamento hospitalar, o trabalhador receberá o excedente do subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro sobre o custo global do internamento e da assistência médica e medicamentosa, não podendo nunca o trabalhador receber menos de 50% daquele subsídio.

4 — No caso de morte, a empresa compromete-se a fazer a transladação, desde que solicitada.

Cláusula 38.^a

Atribuição de horas de viagem para prestação de trabalho fora da sede

1 — As horas de viagem só podem ser consideradas como tal quando ligadas a um período de repouso, descanso semanal ou feriado, que terminou ou se vai iniciar na parte não abrangida pelo período normal de trabalho. São também consideradas horas de viagem os períodos correspondentes a intervalos de descanso, quando abrangidos pela viagem.

2 — O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local de trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho é considerado horas de viagem.

Do mesmo modo, é considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso, para repouso, na sede ou fora desta, ou descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

3 — Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso semanal ou repouso for superior a nove horas e o trabalhador dispuser de dormitório fornecido pela empresa para repousar, esse tempo ser-lhe-á contado como de repouso.

4 — Se as horas de viagem afectarem o repouso mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afectação, na situação de trabalho em tempo de repouso.

5 — Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a empresa não puser à disposição do trabalhador qualquer meio de locomoção e este tenha de se deslocar a pé, deverá atribuir-se a cada quilómetro o tempo de quinze minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar fracções de quilómetro.

6 — Cada hora de viagem será paga com o valor da retribuição/hora (*RH*), sem qualquer adicional.

Cláusula 39.^a

Condições especiais de dispensa de trabalho

1 — Os trabalhadores, quando em serviço em território nacional continental, a mais de 150 km da sua sede e ainda os trabalhadores deslocados em estações fronteiriças da RENFE, serão dispensados do serviço, por cada duas semanas de trabalho seguidas, um dia ligado ao descanso semanal seguinte, sem qualquer perda de retribuição.

2 — O dia de dispensa previsto no número anterior não afecta a contagem das duas semanas de trabalho seguidas.

3 — Quando as necessidades de serviço o justificarem, a empresa pode fixar, para todos os trabalhadores de uma mesma equipa, o dia em que será gozada a dispensa prevista no n.º 1.

4 — O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores deslocados para frequência de acções de formação.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 40.^a

Retribuição por trabalho normal

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a constante do anexo II do presente acordo de empresa.

Cláusula 41.^a

Definições

Para efeito do disposto neste acordo de empresa, considera-se:

- a) Retribuição mensal (*RM*) — o montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, e cujo valor

mínimo é o fixado no anexo deste acordo de empresa, de acordo com o posicionamento em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 43.^a Integram-se ainda na *RM* os valores do subsídio por isenção de horário de trabalho, do subsídio de turno ou subsídio de escala, enquanto se verificarem as condições específicas determinantes da respectiva retribuição;

- b) **Retribuição diária (*RD*)** — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

- c) **Retribuição/hora (*RH*)** — o valor determinado segundo a fórmula:

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

em que:

HS = número de horas do período normal de trabalho semanal.

Cláusula 42.^a

Pagamento da retribuição

1 — A retribuição do trabalho deverá ser paga, durante o período de trabalho, até ao último dia útil do mês.

2 — Antes do pagamento, a empresa entregará a cada trabalhador um documento donde constem os elementos exigidos nos termos da lei.

CAPÍTULO IX

Prestações pecuniárias

Cláusula 43.^a

Diuturnidades

1 — Reportando-se à data de admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor de cada diuturnidade é de:

Primeira — 3755\$;

Restantes — 3720\$.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos com fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

4 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

5 — É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada.

Cláusula 44.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 1000\$, nas condições dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário, interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

- Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

- Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

Cláusula 45.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 6% sobre o índice do trabalhador, com o valor mínimo de 5150\$.

2 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal (*RM*) do trabalhador.

3 — O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de turnos rotativos e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime man-

terão o direito a receber, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de turno) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária + diuturnidades), absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal, tal como esta se encontra definida convencionalmente.

5 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de turnos rotativos e que mudem para categoria profissional a que corresponda um vencimento igual ou superior à soma do vencimento da anterior categoria com o subsídio de turno deixam de receber este subsídio.

Cláusula 46.^a

Subsídio de escala

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho que constem de escalas de serviço cuja duração normal de trabalho seja definida em termos médios e com as especificidades constantes da cláusula 21.^a têm direito, enquanto se mantiverem efectivamente sujeitos à variação dos horários e dos respectivos períodos diários e semanais de trabalho, ao abono de um subsídio mensal no valor de 17,75 % da respectiva retribuição indiciária.

2 — O subsídio de escala integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal do trabalhador.

3 — O subsídio de escala não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de escalas de serviço e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime manterão o direito a receber, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de escala) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária + diuturnidades ou remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de turno) absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal tal como esta se encontra definida convencionalmente.

5 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de escalas de serviço e que mudem para categoria profissional a que corresponda um vencimento igual ou superior à soma do vencimento da anterior categoria com o subsídio de escala deixam de receber este subsídio.

Cláusula 47.^a

Prémio de produtividade

1 — Os trabalhadores abrangidos pela tabela de remunerações mínimas constante do anexo I ao acordo de empresa da REFER, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1998, e os trabalhadores excluídos do âmbito de aplicação do prémio de exploração previsto na cláusula seguinte têm direito a um prémio diário de produtividade, no valor fixo diário de 710\$.

2 — O prémio de produtividade será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas terão direito à atribuição de 50 % do prémio de produtividade que lhes é aplicável.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto no número anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

5 — O presente prémio de produtividade não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir.

6 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de produtividade é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

7 — Não implicam a perda nem a redução do prémio de produtividade as faltas ou ausências motivadas pelo:

- a) Exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) A incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

8 — Será atribuído um prémio anual de produtividade no valor de 710\$/dia, que será pago, faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o 13.º mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

- a) Se o número de prémios diários completos auferidos no ano anterior àquele em que o prémio anual é pago for igual ou superior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual equivalente ao montante de 66 prémios diários;
- b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao número de prémios diários auferidos no mencionado período de referência.

Cláusula 48.^a

Prémio de exploração

1 — Os trabalhadores pertencentes à carreira operacional — área de circulação têm direito a um prémio de produtividade, designado como prémio de exploração, com o valor fixo diário de 710\$.

2 — O prémio de exploração será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas terão direito à atribuição de 50 % do prémio de exploração que lhes é aplicável.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto no numero anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

5 — O valor do prémio diário de exploração não poderá ser inferior ao do prémio diário de produtividade referido na cláusula anterior do presente acordo de empresa.

6 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de exploração é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho, assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

7 — Não implicam a perda nem a redução do prémio de produtividade as faltas ou ausências motivadas pelo:

- a) Exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) A incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

8 — Será atribuído um prémio anual de exploração no valor de 710\$/dia, que será pago, faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório, de férias, com o subsídio de férias e com o 13.º mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

- a) Se o número de prémios diários completos auferidos no ano anterior àquele em que o prémio anual é pago for igual ou superior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual equivalente ao montante de 66 prémios diários;
- b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao numero de prémios diários auferidos no mencionado período de referência.

Cláusula 49.^a

Abono para falhas para os trabalhadores pertencentes à carreira operacional — área de circulação

1 — Aos trabalhadores da carreira operacional — área de circulação será pago em cada mês um abono variável para falhas cujo montante é o resultado do produto de um índice próprio da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço pelo número de horas de trabalho prestado, no mês, em turnos cuja actividade consista na venda de serviços de transporte de passageiros e ou mercadorias, na taxação de mercadoria e na recolha, conferência e guarda de valores — quer constituam ou não receita própria da estação.

2 — O índice da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço é obtido com base na seguinte fórmula:

$$I = \frac{Vf}{22 \times Pt}$$

sendo:

I=valor do índice atribuído à estação ou apeadeiro;
Vf=valor fixo de 1100\$, 1600\$ ou 2100\$, consoante o montante da receita mensal média da estação

for inferior ou igual a 1000 contos, superior a 1000 contos mas inferior a 7500 contos, ou igual ou superior a 7500 contos, respectivamente;

Pt=número de horas por período normal de trabalho diário convencionado para os trabalhadores da carreira.

3 — Os índices a atribuir a cada estação ou apeadeiro serão corrigidos em cada semestre do ano tendo como referência a receita mensal média do semestre anterior apurada com base nos modelos que registam a receita global da estação, incluindo documentos de crédito.

4 — A empresa obriga-se a publicar até ao final do segundo mês de cada semestre a relação das estações ou apeadeiros cujo índice tiver sido alterado, relativamente ao semestre anterior, por aplicação do disposto no número precedente.

5 — No cômputo do número de horas de trabalho prestado em cada mês, nas condições e para o efeito previsto no n.º 1 da presente cláusula, não serão considerados os períodos de tempo diários inferiores a trinta minutos.

6 — Nos casos em que o trabalhador tiver prestado serviço em mais de uma estação, será considerado, para cada mês, o índice da estação ou apeadeiro em que o trabalhador tiver prestado maior número de horas de serviço, nas condições e para o efeito previstos no n.º 1 da presente cláusula.

7 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a 700\$ por mês.

Cláusula 50.^a

Abono para falhas para trabalhadores da área técnico-administrativa

1 — Aos trabalhadores da área técnico-administrativa, responsáveis pelos fundos de maneo, será pago em cada mês um abono variável para falhas cujo montante é o resultado do produto de um índice calculado em função dos valores monetários movimentados pelo número de períodos normais de trabalho diário prestados no exercício daquelas actividades.

2 — O índice referido no numero anterior é obtido com base na seguinte fórmula:

$$I = \frac{Vf}{22}$$

sendo:

Vf=valor fixo de 1100\$, 1600\$ ou 2100\$, consoante o montante dos valores mensais movimentados seja inferior ou igual a 1000 contos, superior a 3000 contos mas inferior a 7500 contos, ou igual ou superior a 7500 contos, respectivamente.

3 — Os índices serão corrigidos em cada semestre do ano, tendo como referência o valor monetário mensal médio movimentado no semestre anterior.

4 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a 700\$ por mês.

Cláusula 51.^a

Abono pela titularidade de chefia de estação

1 — Nas estações em que, pela sua dimensão, complexidade de gestão, carga de trabalho e grau de responsabilidade, se justifique a existência de mais de um chefe de estação, procederá a empresa à designação de um chefe de estação titular.

2 — Ao chefe de estação titular será atribuído um abono mensal de 5350\$, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efectiva de chefia que a ele confere direito.

3 — O abono pela titularidade de chefia de estação não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações de férias, subsídio de férias e 13.º mês.

4 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções de chefe de estação titular dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de $\frac{1}{22} \times 5350\$$, a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

5 — Quando os chefes de estação titulares exerçam, pontualmente, funções em dias de descanso semanal ou férias ser-lhes-á processado, para além do valor fixo de 5350\$, um abono diário no valor de $\frac{1}{22} \times 5350\$$.

6 — Por referência à mesma estação e ao mesmo período normal de trabalho, o presente abono poderá ser processado a mais de um chefe de estação, com excepção das estações em que exista mais de um titular.

Cláusula 52.^a

13.º mês

1 — Os trabalhadores terão direito a receber até ao último dia útil do mês de Novembro de cada ano um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será proporcional ao tempo de trabalho prestado.

3 — Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso por impedimento prolongado ou tenha cessado, o subsídio será pago em valor proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado com baixa atestada pela segurança social, a empresa adiantará o montante da prestação pecuniária devida pela segurança social a título de indemnização, por perda da totalidade ou de parte do 13.º mês (subsídio de Natal), nos termos do número anterior.

5 — Se os trabalhadores que se encontrarem na situação de doença prevista no número anterior não tiverem direito a receber prestação pecuniária da segurança social, a título de indemnização por perda do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantir-lhes-á o montante líquido do mesmo subsídio a que os trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.

6 — Se os trabalhadores tiverem direito a receber a prestação pecuniária da segurança social, a título de indemnização por perda da totalidade ou parte do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantirá igualmente o pagamento de um complemento dessa prestação, de modo que a soma da prestação paga pela segurança social, do complemento pago pela empresa e do proporcional pago nos termos do n.º 3, seja igual ao montante líquido do 13.º mês (subsídio de Natal), a que os trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.

7 — As importâncias devidas aos trabalhadores por força dos n.ºs 4, 5 e 6 serão satisfeitas no prazo referido no n.º 1.

8 — Para o cálculo do montante do subsídio previsto no n.º 2 será contado por inteiro o mês de admissão.

9 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano.

10 — Os trabalhadores a tempo inteiro que durante o ano tenham passado ao regime de tempo parcial, ainda que temporariamente, e os que, estando a tempo parcial, tenham passado a tempo inteiro terão direito a um subsídio (13.º mês) calculado na base da retribuição mensal (RM) em vigor, no mês de Dezembro, para a respectiva categoria ou escalão, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Subsídio} = RM(\text{Dez.}) \times (A + B \times C)$$

sendo:

$$A = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo inteiro}}{365}$$

$$B = \frac{\text{período semanal de trabalho a tempo parcial}}{\text{período semanal de trabalho a tempo inteiro}}$$

$$C = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo parcial}}{365}$$

Cláusula 53.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores receberão antes do início do período obrigatório mínimo de 12 dias úteis seguidos de férias um subsídio não inferior à retribuição mensal a que têm direito, à data do mesmo.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior deve ser pago de uma só vez, no mês anterior ao dia do início do período de férias ou, quando estas são interpoladas, no mês anterior ao do período mínimo que se estabelece neste acordo de empresa para ser gozado seguidamente.

3 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas, nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 62.^a

4 — O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efectivo das mesmas.

5 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa comprovada pela segurança social, ou impedido por esse facto de gozar as férias no decurso do ano

a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á abonado no mês de Dezembro.

Cláusula 54.^a

Cumulação de situações que conferem direito a retribuição especial

Quando se verificarem, simultaneamente, duas ou mais situações que confirmam direito a tratamento especial, apenas será considerada a que se traduzir num tratamento mais favorável para o trabalhador, excepto quando uma das situações for a correspondente ao trabalho nocturno, que será sempre tomado em consideração.

Cláusula 55.^a

Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

1 — Os trabalhadores que tenham carta de condução e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, cujo montante variará em função das características do veículo que conduzam.

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que, em acumulação de funções, conduzam veículos ligeiros é de 315\$ e aos que conduzam veículos pesados é de 400\$.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas e os operadores de grua que, em regime de acumulação, exerçam aquela função terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, no montante de 315\$.

4 — No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais e ainda no caso de condenação, desde que, por crime não doloso nem gravemente culposos, resultante de acidente de viação ocorrido ao serviço da empresa, esta obriga-se ao pagamento da retribuição do trabalhador impossibilitado de prestar o seu trabalho por motivo da referida detenção ou condenação.

Cláusula 56.^a

Subsídio de residência

Os trabalhadores que estejam colocados em estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 5680\$.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 57.^a

Princípios gerais

1 — O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação do trabalho, com a duração de vinte e quatro horas cada um, sendo um deles denominado

«descanso complementar», que será o primeiro, e o outro denominado «descanso obrigatório», os quais deverão ser gozados conjuntamente.

2 — O descanso semanal é de quarenta e oito horas consecutivas, com início às 0 horas, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. A duração destes dois períodos de repouso — ou do único período, se for um só — não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade, mesmo quando haja mudança de turno, sem prejuízo do regime definido na cláusula 20.^a

3 — Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou de turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo a que os trabalhadores tenham, em cada semana, dois dias de descanso seguidos e de modo a que, de oito em oito semanas, coincidam com o sábado e o domingo.

As variações nos dias de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

4 — As escalas de serviço e os regimes de turnos poderão também ser organizados de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas poderão ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior.

5 — Quando, por mudança de escala ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, subsiste para o trabalhador o direito a gozar esse feriado.

6 — Por motivos imprevistos, designadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação, resguardo, arrumação, abastecimento ou outras circunstâncias análogas, o descanso semanal, para o pessoal necessário, pode iniciar-se depois das 0 horas.

7 — As primeiras quatro horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior serão retribuídas com o acréscimo de 50% sobre o valor da retribuição horária, passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa caso aquelas quatro horas sejam ultrapassadas.

8 — Para o pessoal da antiga carreira de estações o disposto no número anterior aplica-se em relação às duas primeiras horas prestadas nas condições previstas no n.º 6.

9 — Na situação prevista no n.º 6 da presente cláusula, deverão ser observadas as regras respeitantes ao repouso associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos dias feriados.

Cláusula 58.^a

Alteração da data do descanso semanal

1 — Quando o trabalho não permita a concessão de descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal

a pedido da empresa, previsto nos n.ºs 1 a 7 da cláusula 59.^a

2 — Quando por conveniência do trabalhador, e o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 59.^a, n.º 8, do presente acordo de empresa.

Cláusula 59.^a

Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal

1 — Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo inferior ou igual a um período de trabalho terá direito a gozar esse dia de descanso, dentro dessa semana ou da seguinte, antes ou depois dos dias marcados para o descanso semanal, e entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2 — O descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar poderá ser gozado dentro das três semanas seguintes, de acordo com as conveniências do serviço.

3 — Além do disposto no n.º 1 terá direito ao pagamento de 100% do valor da retribuição diária nos dias de descanso trabalhados.

4 — No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição horária, acrescido de 100%.

5 — Quando não se verificar o disposto no n.º 1, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 57.^a

6 — Nas condições do número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250% do valor da retribuição diária nos dias de descanso trabalhados.

7 — No caso do tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição horária, acrescido de 100%.

8 — Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 60.^a

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;

5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios:

A terça-feira de Carnaval;
Os feriados municipais.

3 — Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho da respectiva sede.

Cláusula 61.^a

Não concessão de feriados obrigatórios

1 — Os trabalhadores que, por motivos de serviço, não possam ser dispensados nos feriados estabelecidos na cláusula 60.^a ficarão sujeitos ao regime previsto para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal complementar.

2 — Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 62.^a

Direito a férias

1 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

Cláusula 63.^a

Duração de férias e dispensa

1 — O período de férias é de 22 dias úteis, salvo o estipulado na cláusula anterior.

2 — As férias poderão ser gozadas interpoladamente, por solicitação expressa do trabalhador e desde que de tal facto não advenham inconvenientes para o serviço ou para os restantes trabalhadores.

3 — Será sempre obrigatório o gozo de 12 dias consecutivos de férias, caso os trabalhadores já tenham direito a esse número de dias de férias.

4 — Para efeitos do cômputo das férias, só não se consideram dias úteis, os dois dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 64.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — A empresa elaborará o mapa definitivo de férias até 15 de Abril e afixá-lo-á nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 65.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

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

Cláusula 66.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 67.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 68.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 3;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por doação de sangue, nos termos da lei;
- g) As prévia ou anteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Para efeitos da alínea b) do n.º 2, o trabalhador pode faltar justificadamente:

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

4 — Os trabalhadores têm o direito a ser dispensados do serviço dois meios dias por trimestre sem que essas ausências impliquem qualquer desconto.

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

Cláusula 69.^a

Participação das faltas

1 — As faltas serão comunicadas e justificadas, previamente ou logo que possível, ao superior hierárquico no prazo máximo de quarenta e oito horas.

2 — A comunicação referida no número anterior poderá fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

Cláusula 70.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de quaisquer direitos ou prejuízo de quaisquer regalias, salvo o disposto nos números seguintes e as disposições em contrário contidas neste acordo de empresa.

2 — Determinam perda da retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em asso-

ciações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — As faltas motivadas por doença estranha ao serviço, dadas por trabalhadores com direito aos benefícios na doença, concedidos pela segurança social, e que tenham sido justificadas por meio de atestado passado por médico particular não dão direito a qualquer retribuição, nem mesmo ao complemento do subsídio de doença.

Cláusula 71.^a

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a empresa.

2 — As faltas injustificadas implicam perda de retribuição, não implicando, porém, qualquer desconto no período de férias nem perda de qualquer outra regalia.

3 — Tratando-se de faltas ou ausências injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos dos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período ou meio período em que se tenham verificado as faltas ou ausências.

Cláusula 72.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — Os demais aspectos regem-se pelo disposto na lei geral.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 73.^a

Disposição geral

À presente matéria são aplicáveis as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 74.^a

Princípio geral

Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente acordo de empresa, qualquer discriminação em função do sexo.

Cláusula 75.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) Durante a gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres trabalhadoras estão dispensadas do desempenho de tarefas clinicamente desaconselháveis, sem prejuízo de não poderem recusar-se a desempenhar tarefas diferentes das habituais, desde que as mesmas não sejam desaconselháveis;
- b) Durante a licença por parto, que terá a duração estabelecida na lei, a empresa atribuirá à trabalhadora um complemento do subsídio a que tiver direito pela segurança social, de modo que a soma destes dois, seja igual à sua retribuição normal;
- c) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho fazer um ano;
- d) A dispensa referida no número anterior será concedida mediante a apresentação pela trabalhadora de pedido prévio escrito dirigido à respectiva hierarquia, acompanhado de declaração, sob compromisso de honra de que amamenta o filho;
- e) A dispensa para amamentação não determina perda de retribuição;
- f) O regime de dispensa para amamentação não é compatível com o regime de horário flexível;
- g) A pedido da trabalhadora ser-lhe-á permitido que desempenhe as suas funções no regime de trabalho a tempo parcial, durante os 12 meses seguintes à data do nascimento do filho;
- h) A pedido da trabalhadora ser-lhe-á concedida dispensa de comparência ao trabalho até ao limite máximo de 3 dias em cada mês, com perda de retribuição, durante um período de 12 meses a contar da data de nascimento do filho.

2 — A empresa garante a retribuição normal referida na alínea b) do número anterior, mesmo nos casos em que a trabalhadora não tenha ainda vencido o prazo de garantia previsto para a concessão do subsídio de maternidade em virtude do regime da segurança social.

CAPÍTULO XIII

Segurança social

Cláusula 76.^a

Contribuições para a segurança social

A empresa e os trabalhadores contribuirão para a segurança social, nos termos impostos por lei.

Cláusula 77.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Os trabalhadores ao serviço da REFER têm direito a um complemento do subsídio de doença que

lhes é atribuído no âmbito do regime geral da segurança social.

2 — O complemento referido no número anterior terá um valor que, acrescido ao subsídio atribuído pela segurança social, perfaça o montante que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço.

3 — O complemento em causa será concedido mesmo nos casos em que os trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia e será pago desde o 1.º dia de doença, inclusive.

4 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento na retribuição que ocorrer no período de doença, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

Cláusula 78.^a

Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — No caso de incapacidade temporária ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

Cláusula 79.^a

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço na empresa, esta diligenciará conseguir a reclassificação ou reconversão dos diminuídos físicos para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador.

2 — Se a retribuição mensal (*RM*) da nova função for inferior à retribuição mensal (*RM*) correspondente à categoria do trabalhador à data do acidente de trabalho ou de doença profissional, a empresa pagará a diferença entre essas retribuições reportadas àquela data, independentemente de qualquer pensão que seja devida ao trabalhador e sem prejuízo dos aumentos de retribuição mensal (*RM*) que vierem a ser atribuídos àquela nova função.

3 — Caso a reclassificação ou reconversão não sejam possíveis, a empresa pagará a diferença entre o montante da retribuição mensal líquida a que o trabalhador tinha direito na data do acidente de trabalho ou doença profissional e o montante global das pensões por acidente de trabalho, doença profissional, invalidez, velhice ou quaisquer outras relacionadas com a actividade prestada ao serviço da empresa que lhe sejam atribuídas.

4 — Em qualquer das situações, os complementos referidos são devidos a partir do momento em que as pensões sejam devidas, nunca podendo ser reduzido o seu valor inicial.

Cláusula 80.^a

Pensão por morte

1 — Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80 % da última retribuição líquida normal da vítima, que será paga mensalmente aos familiares desta que, nos termos e condições da lei dos acidentes de trabalho, tenham direito a receber pensões por morte.

2 — Quando e enquanto houver mais de um familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número anterior será sujeito a rateio entre os familiares, de acordo com o esquema de proporções adoptado na lei dos acidentes de trabalho.

3 — Quando houver um só familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no n.º 1 será reduzido, sendo apenas garantido:

- a) 60 % da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados nas alíneas a), b), c), ou d), do n.º 1 da base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965;
- b) 40 % da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados na alínea e) do n.º 1 da mesma base XIX da Lei n.º 2127.

4 — Deve entender-se por retribuição líquida normal da vítima, para os efeitos previstos nos números anteriores, a retribuição fixa do dia do acidente, incluindo as diferenças por eventual exercício de funções de categoria superior e deduzidos os descontos legais obrigatórios de carácter geral, acrescida da média da retribuição por trabalho extraordinário auferido pela vítima no ano anterior ao do acidente, nos casos em que o trabalho extraordinário, assumindo carácter de regularidade, for de considerar parte integrante da retribuição, para efeitos de acidente de trabalho.

Cláusula 81.^a

Acidentes de percurso

A empresa assegurará igualmente as prestações previstas nas cláusulas 77.^a, 78.^a, 79.^a e 80.^a, nos casos de acidente ocorrido na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, desde que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efectuar os referidos percursos tendo em conta o início e o termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde

Cláusula 82.^a

Disposição geral

A matéria relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho rege-se pelo disposto na lei.

CAPÍTULO XV

Medicina no trabalho

Cláusula 83.^a

Disposição geral

A matéria relativa à medicina no trabalho rege-se pelo disposto na lei.

CAPÍTULO XVI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 84.^a

Disposição geral

Ao exercício da actividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 85.^a

Reclassificação profissional e reenquadramento salarial

1 — Na data de entrada em vigor do presente acordo de empresa os trabalhadores serão reclassificados, em conformidade com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias profissionais previstas no mapa de «Correspondência entre as categorias anteriores e as novas», constante do anexo I.

2 — O reenquadramento salarial dos trabalhadores na grelha salarial do novo sistema de carreiras processa-se, de acordo com o faseamento previsto, na grelha de transição salarial, constante do anexo I, até ao dia 1 de Fevereiro de 2001.

3 — O faseamento previsto na grelha de transição salarial reporta-se ao dia 1 de Fevereiro de 1999, de 2000 e de 2001.

4 — Aos trabalhadores que, no âmbito da regulamentação de carreiras anterior, estavam enquadrados numa categoria profissional com seis ou nove graus de retribuição e que ainda não se encontravam nos dois últimos graus será contada, para efeitos da primeira promoção, nos termos das disposições constantes do anexo I, a antiguidade que detinham no grau em que estavam posicionados.

5 — Aos trabalhadores que, no âmbito da regulamentação de carreiras anterior, estavam posicionados nos dois graus mais elevados da respectiva categoria profissional será contado, para efeitos da primeira promoção, nos termos das disposições constantes do anexo I, o tempo de permanência no respectivo grau, de acordo com a seguinte proporção:

Trabalhadores posicionados no penúltimo grau — três meses por cada ano com classificação mínima de B;

Trabalhadores posicionados no último grau — quatro meses por cada ano com classificação mínima de B.

6 — Para efeitos da primeira mudança de grau na nova grelha salarial, constante do anexo I, releva a avaliação profissional anterior, observando-se as seguintes equivalências:

- a) Avaliação A — corresponde a EE;
- b) Avaliação B — corresponde a AE;
- c) Avaliação C — corresponde a NA.

7 — Os casos de avaliação C em 1998 serão objecto de reanálise, de acordo com o sistema de avaliação anterior ao previsto no presente AE, podendo ou não ser alterada essa avaliação.

8 — O resultado da nova avaliação a que se alude no número anterior será tido em conta para efeitos de aplicação das normas sobre carreiras constantes do anexo I.

9 — Até que sejam apurados, por parte da empresa, resultados do novo sistema de análise de desempenho, aplicam-se as regras do sistema de avaliação actualmente em vigor.

Cláusula 86.^a

Revogação da regulamentação colectiva anterior

Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa é revogada toda a regulamentação aplicável às relações de trabalho dos trabalhadores ao serviço da empresa.

Cláusula 87.^a

Eficácia retroactiva

A tabela de remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Fevereiro de 1999.

Cláusula 88.^a

Maior favorabilidade global

A regulamentação constante do presente acordo de empresa é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável.

Data de celebração — o presente acordo foi celebrado em 15 de Abril de 1999.

ANEXO I

Carreiras profissionais, definição de funções e categorias profissionais

CAPÍTULO I

Disposições gerais

I — Definições

1 — Carreira profissional — é o conjunto de categorias hierarquizadas, articuladas entre si dentro de cada área por uma rede de acessos definidos no presente sistema.

2 — Categoria profissional — é o conjunto de funções exercidas com carácter de permanência e predominância

e que exigem qualificação, conhecimentos e competências específicos.

3 — Nível de progressão — é o posicionamento do trabalhador na sua categoria profissional.

4 — Promoção — é a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não à mesma carreira, implicando sempre aumento de retribuição, diferentes competências e ou diferente responsabilidade ou ainda, no caso da carreira técnica, aumento dos níveis de proficiência exigíveis.

5 — Progressão — é a passagem de um nível de progressão a outro, implicando sempre aumento de retribuição.

6 — Mudança de categoria — é a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não à mesma carreira, implicando sempre responsabilidades diferentes.

7 — Mudança de carreira — é a passagem de uma categoria profissional a outra, não pertencente à mesma carreira, efectuada por promoção ou por mudança de categoria.

II — Classificação global da análise de desempenho e potencial

8 — A classificação global da análise de desempenho e potencial compete ao responsável hierárquico directo do trabalhador.

9 — A classificação global deve ser apresentada anualmente e é constituída pelos níveis:

MAE — muito abaixo do exigível;
NA — necessita de atenção;
AF — adequado à função;
EE — excede as expectativas;
PP — potencial de promoção.

10 — A classificação global deve ser apresentada anualmente nos termos que a empresa vier a definir.

11 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para reclamar da classificação que lhe for atribuída, devendo a empresa apreciar a reclamação no prazo de 60 dias.

III — Normas genéricas para mudança de nível de progressão

12 — Na generalidade, cada categoria integra um conjunto de níveis de progressão (de três a nove), com tempos de permanência mínimos em cada nível tal como segue:

12.1 — Categorias com nove níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1	2
2	2
3	2
4	2
5	3

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
6	3
7	3
8	3
9	

12.2 — Categorias com seis níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1	2
2	2
3	3
4	3
5	3
6	

12.3 — Categorias com cinco níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1	2
2	2
3	3
4	3
5	

12.4 — Categorias com quatro níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1	2
2	3
3	3
4	

12.5 — Categorias com três níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1	2
2	3
3	

12.6 — Na carreira técnica, os níveis de cada categoria são:

12.6.1 — Técnico III:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1	2
2	2
3	2
4	2
5	2
6	2

12.6.2 — Técnico II:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1	3
2	3
3	3
4	3
5	3

12.6.3 — Técnico I:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1	3
2	3
3	
4	
5	
6	

13 — Na generalidade, a mudança de nível de progressão processa-se do modo seguinte:

13.1 — A obtenção da classificação global AF (adequado à função) conduz à mudança de nível de progressão ao fim do tempo mínimo de permanência no nível.

Excepção: não permite a passagem ao último nível de progressão nas várias categorias.

Não permite igualmente a passagem de técnico II para técnico I, bem como a progressão dentro desta última categoria.

13.2 — A obtenção da classificação global EE (excede as expectativas) conduz à mudança de nível de progressão ao fim do tempo mínimo de permanência no nível subtraído de um ano.

Excepção: não se aplica esta redução de tempo a partir do penúltimo nível para as várias categorias.

Na categoria de técnico I não existe redução de tempo e com esta classificação só é possível progredir até ao nível 3.

13.3 — A obtenção da classificação global PP (potencial de promoção) conduz à mudança de nível de progressão da seguinte forma:

Em níveis com dois anos de permanência mínima, 1 PP permite saltar um nível;

Em níveis com três anos de permanência mínima, após 1 PP passa para o nível seguinte.

Excepção: na categoria de técnico I, nos dois primeiros níveis, 2 PP permitem reduzir um ano de permanência.

A partir do terceiro nível só há progressão com 2 PP no nível.

13.4 — A obtenção da classificação global NA (não adequado à função) não permite a mudança de nível, com excepção da passagem do 1.º nível para o 2.º, que será conseguida ao fim de 5 anos.

13.5 — Considera-se que um trabalhador que possua classificação «muito abaixo do exigível» (MAE) não progride, ou seja, mantém-se no nível até obter outro tipo de classificação na análise de desempenho e potencial.

IV — Norma genérica para acessos

14 — O acesso às categorias profissionais faz-se mediante concurso, que atenderá sempre à classificação

obtida na análise de desempenho e potencial, e sujeito à existência prévia de vagas, com excepção da carreira técnica.

15 — A exigência de concurso constante do número anterior não se aplica nos casos de:

- a) Reclassificação ou reconversão;
- b) Recrutamento externo.

CAPÍTULO II

Carreiras, categorias e definição de funções

I — Carreiras e categorias

1 — Carreira operacional:

1.1 — Área de circulação:

Inspector de circulação;
Controlador de circulação;
Operador de circulação;
Operador de manobras;
Guarda de PN.

1.2 — Área de infra-estruturas:

Supervisor de infra-estruturas;
Encarregado de infra-estruturas;
Operador de infra-estruturas.

1.3 — Área de infra-estruturas — via:

Supervisor de via;
Encarregado de via;
Operador de via.

1.4 — Área de apoio:

Auxiliar operacional.

2 — Carreira de apoio operacional:

2.1 — Área de armazéns:

Supervisor de armazém;
Operador de armazém.

2.2 — Área de condução de veículos automóveis:

Motorista.

2.3 — Área de topografia:

Topógrafo.

2.4 — Área de desenho:

Supervisor de desenho;
Desenhador I;
Desenhador II.

3 — Carreira técnico-administrativa:

Assistente de gestão;
Escriturário;
Operador administrativo.

4 — Carreira de especialista:

Especialista I;
Especialista II;
Especialista III.

5 — Carreira técnica:

Técnico I;
Técnico II;
Técnico III.

II — Definição de funções

Carreira operacional — área de circulação

Inspector de circulação

Missão. — Coordenar, supervisionar e fiscalizar as actividades de comando e controlo da circulação, por forma a assegurar a regularidade e segurança na circulação dos comboios, bem como a qualidade do serviço prestado aos operadores ferroviários.

Actividades principais:

- Planear e coordenar as actividades a desenvolver pela sua equipa de trabalho e ou orientar as áreas que estão sob a sua responsabilidade;
- Orientar e inspecionar as actividades inerentes aos serviços da circulação de forma a garantir a sua segurança;
- Supervisionar e coordenar a actividade de regulação e de comando da circulação;
- Efectuar visitas aos diversos serviços intervenientes na circulação, a fim de analisar e resolver eventuais problemas;
- Solucionar problemas pontuais que afectem o normal fluxo da circulação ferroviária, contactando os órgãos/entidades responsáveis necessários com vista à resolução definitiva do assunto;
- Realizar ou participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e ou incidentes na área da segurança da circulação e do seu âmbito geral de actividade;
- Instruir e ou apoiar a instrução de processos disciplinares no âmbito da sua competência funcional;
- Analisar e assegurar o eficiente tratamento do expediente, garantir o funcionamento da informação hierárquica, estabelecendo, se necessário, interligações com outros órgãos da empresa;
- Elaborar relatórios periódicos de actividade, propondo melhorias pontuais ou acções concertadas que visem uma melhor optimização dos serviços;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a informação e formação adequada;
- Supervisionar estações de complexidade de gestão mais elevada;
- Colaborar na formação de pessoal;
- Pode exercer funções de comando de circulação para as quais estiver habilitado (CTC e estações complexas ou de comando centralizado).

Controlador de circulação

Missão. — Assegurar a gestão e o bom funcionamento dos serviços das estruturas de comando e controlo da circulação, por forma a prestar um serviço de qualidade e segurança aos operadores ferroviários.

Actividades principais:

- Planear, organizar e distribuir as actividades a desenvolver pela sua equipa de trabalho;
- Chefiar estações, garantindo as actividades de coordenação das operações necessárias à circulação de comboios;

- Coordenar e executar o serviço de circulação, consoante o sistema de exploração onde labora;
- Promover a segurança da circulação e o bom funcionamento da estação;
- Resolver problemas pontuais relativos com escalas de serviço, entradas e saídas de serviço, etc.;
- Comunicar a detecção de anomalias surgidas nas infra-estruturas e providenciar a sua reparação;
- Gerir e controlar as circulações normais e especiais, elaborando folhas de marcha e prevenindo conflitos na circulação dos comboios;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;
- Coordenar as actividades dos operadores de manobras;
- Prestar serviço de operador nas mesas de comando de itinerários (sinalização eléctrica, electromecânica e comando centralizado) e exercer funções de chefe de linha em linhas com regimes especiais de exploração;
- Colaborar na formação de pessoal.

Pode ainda prestar, quando solicitado expressamente para tal e desde que esteja habilitado, actividades típicas do operador ferroviário, entre elas:

- Comunicar a detecção de anomalias surgidas no material circulante e providenciar a sua reparação;
- Recolher e ou registar dados referentes à gestão de material circulante;
- Vender títulos de transporte nas estações.

Operador de circulação

Missão. — Realizar as actividades nas estações, cumprindo todas as formalidades e procedimentos associados à circulação dos comboios, no sentido de garantir um serviço de qualidade e segurança.

Actividades principais:

- Gerir as operações de controlo de tráfego, garantindo o cumprimento de todas as normas de regulamentação e segurança da circulação;
- Consultar os gráficos de utilização das linhas e estabelecer itinerários de circulação, concedendo prioridades de avanço;
- Executar serviço nas mesas de comando de itinerários em postos secundários de sinalização eléctricos ou electromecânicos;
- Assegurar todos os procedimentos relativos à função circulação inerente ao sistema de exploração onde labora;
- Identificar e solucionar irregularidades que possam afectar a circulação dos comboios;
- Chefiar estações ou apeadeiros predeterminados, em linhas a designar, assegurando as actividades próprias de uma estação, nomeadamente as relativas à função circulação;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada.

Pode ainda prestar, quando solicitado expressamente para tal e desde que esteja habilitado, actividades típicas do operador ferroviário, entre elas:

- Inspecionar os comboios a fim de verificar o estado de conservação das carruagens e tomar as medidas correctivas necessárias;

Receber e fornecer informação relativa à situação dos comboios garantindo a fiabilidade da mesma.
 Prestar informações aos clientes;
 Exercer funções de chefe de comboios;
 Efectuar cargas e descargas e todo o serviço sempre que necessário e em locais onde não existam operadores de manobras;
 Elaborar e preparar a documentação de marcha dos comboios, garantindo a sua aptidão para circular;
 Recolher, registar e transmitir dados referentes à gestão do material circulante;
 Controlar e estabelecer títulos de transporte em comboios a designar.

Operador de manobras

Missão. — Assegurar a realização de serviço de manobras de entrada e saída de comboios nas estações e terminais, bem como executar tarefas de apoio e conservação dos serviços da estação.

Actividades principais:

Realizar itinerários em postos de manobra local ou em postos de sinalização electromecânica;
 Efectuar a mudança de itinerário de via através das agulhas manuais e ou eléctricas, verificando se o percurso do comboio está de acordo com os procedimentos definidos;
 Executar actividades de apoio aos serviços da estação;
 Garantir as operações de manutenção dos equipamentos para que esteja devidamente habilitado;
 Pode exercer vigilância de PN;
 Pode prestar serviço em comboios que circulem em certos regimes de exploração (CTC; RES);
 Proceder à identificação das carruagens do comboio com as respectivas placas de itinerário, numeração e de cauda;
 Orientar os maquinistas na execução de manobras variadas;
 Orientar e ou executar todos os procedimentos relativos a manobras de entrada e saída de comboios, formação e deformação, segundo as instruções recebidas;
 Receber, analisar e dar seguimento às instruções sobre as carruagens a «formar»;
 Seleccionar e agrupar no terreno o material circulante necessário para formar o comboio;
 Efectuar a formação e engatagem e ou desengatagem de material circulante;
 Efectuar cargas e descargas e todo o serviço (quando necessário).

Guarda de passagem de nível

Missão. — Assegurar a normal circulação de comboios, controlando a circulação de veículos e peões nas passagens de nível, cumprindo todas as normas de segurança, com vista ao bom funcionamento do serviço.

Actividades principais:

Garantir a segurança e o controlo do atravessamento da passagem de nível, por veículos e peões;
 Efectuar sinais regulamentares à passagem dos comboios;

Efectuar a manutenção e a limpeza das instalações que estão à sua responsabilidade;
 Prestar informação à estação, em caso de avaria ou incidente na passagem de nível;
 Prestar informações em caso de atrasos dos comboios, a todos os utilizadores da passagem de nível.

Carreira operacional — área de infra-estruturas

Supervisor de infra-estruturas

Missão. — Organizar, orientar e fiscalizar actividades de construção ou conservação de instalações fixas em curso e ou a realizar, resolvendo os problemas técnicos, a fim de cumprir os objectivos dentro dos prazos que lhe foram definidos e assegurar a qualidade e segurança na circulação dos comboios.

Actividades principais:

Coordenar e preparar as actividades a desenvolver e distribuí-las pela sua equipa de trabalho e articular com outros órgãos/áreas da REFER;
 Orientar a realização das actividades e apoiar os colaboradores;
 Efectuar a gestão de materiais necessários, garantindo a disponibilidade de existências, ferramentas e equipamentos, para a sua equipa de trabalho;
 Promover a segurança e bom funcionamento das máquinas e equipamentos existentes, controlando a realização das operações de limpeza e manutenção dos mesmos;
 Colaborar na execução e controlar a evolução dos trabalhos, garantindo o cumprimento dos prazos;
 Elaborar relatórios e outro tipo de informação de reporte das actividades realizadas;
 Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a informação e formação adequada;
 Promover a solução de problemas diversos que impliquem actuações por parte de outros órgãos, encaminhando-os para as entidades competentes;
 Inspeccionar e coordenar os trabalhos de empreitadas entregues a entidades externas;
 Realizar ou participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e ou incidentes na área da segurança da circulação e do seu âmbito geral de actividade;
 Instruir e ou apoiar a instrução de processos disciplinares no âmbito da sua competência funcional;
 Assegurar, no âmbito da sua actividade, a conformidade das infra-estruturas existentes, nomeadamente impondo ou libertando interdições de carga ou velocidade;
 Exercer funções de controlador de PCT;
 Colaborar na formação de pessoal.

Encarregado de infra-estruturas

Missão. — Controlar, coordenar e executar as actividades de gestão e manutenção de infra-estruturas de suporte, assegurando todas as condições de segurança e protecção dos seus colaboradores e da circulação ferroviária, a fim de cumprir os objectivos dentro dos prazos que lhe foram definidos.

Actividades principais:

- Distribuir e controlar a realização das tarefas pelos colaboradores;
- Colaborar no levantamento dos trabalhos em execução e ou por executar;
- Coordenar e analisar as actividades a desenvolver na sua área de actuação, bem como realizar inspecções/fiscalizações às mesmas;
- Avaliar o nível de degradação das infra-estruturas, analisando os parâmetros mínimos de qualidade das mesmas;
- Analisar e ou resolver problemas técnicos diversos da sua especialidade;
- Efectuar a revisão, ensaio e peritagem das máquinas utilizadas na sua área de actividade;
- Assegurar a existência dos materiais necessários à execução dos trabalhos;
- Analisar e assegurar o eficiente tratamento do expediente;
- Efectuar relatórios periódicos das ocorrências;
- Colaborar com a equipa de trabalho no desenvolvimento das tarefas;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;
- Promover a solução de problemas diversos que impliquem actuações por parte de outros órgãos;
- Fiscalizar os trabalhos entregues a empreiteiros particulares, reportando os resultados;
- Efectuar o controlo de qualidade dos materiais a aplicar pelos empreiteiros;
- Exercer funções de operador de PCT;
- Colaborar na formação de pessoal.

Operador de infra-estruturas

Missão. — Zelar pela manutenção e conservação das infra-estruturas existentes na área de actividade respectiva, utilizando para tal máquinas e ferramentas específicas, mantendo os níveis de segurança necessários e garantindo a fiabilidade e qualidade das mesmas.

Actividades principais:

- Executar reparações e obras de construção e ou conservação na área de actividade respectiva;
- Efectuar vistorias periódicas para verificação do estado do material a utilizar;
- Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade, bem com a sua condução;
- Efectuar cargas e descargas de materiais diversos;
- Substituir as peças avariadas.

Especialidades:

- Serralheiro civil.** — Traça, corta, fura, constrói, monta ou repara estruturas metálicas ligeiras a partir de chapas, perfilados ou tubos;
- Serralheiro de sinalização mecânica.** — Fabrica, monta, repara, afina e ensaia peças e equipamentos de sinalização mecânica;
- Electricista de catenária.** — Instala, conserva e repara o equipamento aéreo de transporte de energia (catenária) e os aparelhos de transformação, corte, protecção e medida, bem como os aparelhos auxiliares que lhes estão associados;
- Guarda-fios.** — Erige e estabiliza postes, torres e outros suportes. Monta isoladores e outros aparelhos auxiliares. Monta, fixa e liga condutores

e, em geral, monta, conserva, vigia e repara linhas aéreas, podendo, se necessário, montar linhas subterrâneas;

Juntista de cabos. — Monta, instala, liga e conserva os cabos aéreos e subterrâneos de telecomunicações, caixas de fim de cabos, armários, bobinas de carga e outros acessórios. Detecta, localiza e repara avarias dos cabos e executa as juntas de ligação;

Electricista de sinalização. — Monta, instala, conserva e repara sistemas de sinalização (eléctricos ou electromecânicos) ou de CTC, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia;

Electricista de telecomunicações. — Monta, ensaia, ajusta, instala, conserva e repara aparelhos e instalações telefónicas (manuais ou automáticas), telegráficas, de transmissão de dados, de telecommando e telecontrolo, bem com os respectivos equipamentos de alimentação de energia;

Obras. — Constrói cofragens, levanta, reveste e modifica maciços de alvenaria, executa trabalhos de drenagens, conserva e repara acessórios e aparelhos para distribuição de água, faz pinturas e revestimentos de paredes e aplica vidros e isolamentos.

Carreira operacional — área de infra-estruturas — via

Supervisor de via

Missão. — Organizar, orientar e fiscalizar trabalhos de construção ou conservação da via e envolvente, em curso e ou a realizar, resolvendo os problemas técnicos, a fim de cumprir os objectivos dentro dos prazos que lhe foram definidos e assegurar a qualidade e segurança na circulação dos comboios.

Actividades principais:

- Coordenar e preparar as actividades a desenvolver e distribuí-las pela sua equipa de trabalho e articular com outros órgãos/áreas da REFER;
- Orientar a realização das actividades e apoiar os colaboradores;
- Efectuar a gestão de materiais necessários à execução dos trabalhos, garantindo a disponibilidade de existências, ferramentas e equipamentos para a sua equipa;
- Promover a segurança e o bom funcionamento das máquinas e equipamentos utilizados, controlando a realização das operações de limpeza e manutenção dos mesmos;
- Colaborar na execução e controlar a evolução dos trabalhos, garantindo o cumprimento dos prazos;
- Elaborar relatórios e outro tipo de informação de reporte das actividades realizadas;
- Colaborar com a equipa de trabalho no desenvolvimento das tarefas;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;
- Promover a solução de problemas diversos que impliquem actuações por parte de outros órgãos, encaminhando-os para as entidades competentes;
- Assegurar o cumprimento de todas as formalidades associadas à execução de obras na via e envolvente;
- Inspeccionar e coordenar os trabalhos de empreitadas entregues a entidades externas;

Realizar ou participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e ou incidentes na área da segurança da circulação e do seu âmbito geral de actividade;

Instruir e ou apoiar a instrução de processos disciplinares no âmbito da sua competência funcional;

Assegurar, no âmbito da sua actividade, a conformidade das infra-estruturas existentes, nomeadamente impondo ou libertando interdições de carga ou velocidade;

Colaborar na formação decorrente da actividade de via.

Encarregado de via

Missão. — Controlar, coordenar e executar as actividades de gestão e manutenção de via e envolvente, assegurando todas as condições de segurança e protecção dos seus colaboradores e da circulação ferroviária, a fim de cumprir os objectivos dentro dos prazos que lhe foram definidos.

Actividades principais:

Distribuir e controlar a realização das tarefas pelos colaboradores;

Colaborar no levantamento dos trabalhos em execução e ou por executar;

Coordenar e analisar as actividades a desenvolver na sua área de actuação, bem como realizar inspecções/fiscalizações às mesmas;

Avaliar o nível de degradação da via, analisando os parâmetros mínimos de qualidade do mesmo;

Analisar e ou resolver problemas técnicos diversos da sua especialidade;

Efectuar a revisão, ensaio e peritagem das máquinas utilizadas na sua área de actividade, bem como a sua condução;

Assegurar a existência dos materiais necessários à execução dos trabalhos;

Efectuar relatórios periódicos das ocorrências;

Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;

Promover a solução de problemas diversos que impliquem actuações por parte de outros órgãos;

Fiscalizar os trabalhos entregues a empreiteiros particulares, reportando os resultados;

Efectuar o controlo de qualidade dos materiais a aplicar pelos empreiteiros;

Colaborar na formação decorrente da actividade de via;

Exercer tarefas relativas ao controlo da via interdita;

Pode exercer todas as funções atribuídas ao operador de via, quer esporadicamente dentro da organização tradicional do trabalho da especialidade, quer permanentemente em situações organizacionais e técnicas mais desenvolvidas.

Operador de via

Missão. — Zelar pela manutenção e conservação da via e sua envolvente na área de actividade respectiva, utilizando para tal máquinas e ferramentas específicas, mantendo os níveis de segurança necessários e garantindo a fiabilidade e qualidade das mesmas.

Actividades principais:

Executar reparações e obras de construção e ou conservação, na área da via e envolvente;

Efectuar vistorias periódicas para verificação do estado do material a utilizar;

Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade, bem como a sua condução;

Efectuar cargas e descargas de materiais diversos; Substituir as peças avariadas.

Especialidades:

Via. — Implanta, mantém e conserva a via e, se para tal estiver devidamente habilitado, realiza manobras e operações com máquinas pesadas de via, assim como assegura a sua manutenção e conservação;

Florestal. — Conserva povoamentos florestais, poda e abate árvores, garantindo a segurança da circulação no que se refere à envolvente da via, colabora na inventariação de propriedades e de valores dominiais da empresa ou de propriedades confinantes;

Deservagem química. — Prepara e reabastece o comboio de serviço com os produtos adequados, regula e opera com a aparelhagem de pulverização.

Carreira operacional — área de apoio

Auxiliar operacional

Missão. — Desempenhar tarefas básicas relativas a cada área de actividade, nomeadamente efectuando cargas e descargas e transporte de material e dar todo o tipo de apoio necessário à sua equipa de trabalhos.

Actividades principais:

Carregar e descarregar materiais de apoio à produção;

Conduzir e manobrar as máquinas necessárias ao carregamento/descarregamento de material;

Efectuar a limpeza de peças, edifícios e instalações, e operações de lubrificação e manutenção de equipamentos;

Preparar os materiais e o terreno para a execução das tarefas;

Dar resposta a solicitações de âmbito diverso, sempre que solicitado.

Carreira de apoio operacional — área de armazéns

Supervisor de armazém

Missão. — Assegurar o abastecimento de materiais, garantindo a gestão e o bom funcionamento do armazém e evitando a ruptura ou excesso de *stocks*, por forma a responder às solicitações de materiais, por parte de qualquer órgão da REFER.

Actividades principais:

Planear as actividades a desenvolver e distribuí-las pela sua equipa de trabalho;

Efectuar a gestão de materiais;

Analisar a quantidade e qualidade dos materiais que são descarregados em armazém e proceder à respectiva catalogação;

Controlar o processo de inventário e efectuar contagens periódicas de controlo de existências;

Promover a segurança e bom funcionamento das máquinas e equipamentos existentes em armazém, bem como gerir o próprio espaço do armazém;

Efectuar a gestão da base de dados de materiais e requisições;
Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;
Assegurar o fornecimento atempado de material solicitado, prevenindo a ruptura ou excesso de *stocks*;
Assegurar o cumprimento de todas as formalidades associadas à recepção de materiais.

Operador de armazém

Missão. — Receber, conferir, armazenar materiais e efectuar a sua gestão em armazém por forma a satisfazer rapidamente as necessidades dos diversos órgãos e visando a prestação de um serviço de qualidade.

Actividades principais:

Receber, armazenar e arrumar o material e conferir com as respectivas guias de remessa;
Efectuar a manutenção do material que se encontra em armazém;
Alimentar o sistema informático relativo às entradas e saídas de materiais;
Proceder à inventariação e controlo periódico dos materiais existentes em armazém;
Preparar, formar e avaliar a sua equipa de trabalho;
Receber e conferir requisições de materiais;
Verificar, preparar e efectuar a distribuição do material requisitado pelos diversos órgãos;
Cumprir todas as formalidades associadas à recepção de materiais.

Carreira de apoio operacional — área de condução de veículos automóveis

Motorista

Missão. — Assegurar o transporte de pessoas, mercadorias e ou expediente, dentro dos prazos definidos e nas melhores condições de entrega, visando a prestação de um serviço de qualidade.

Actividades principais:

Efectuar a manutenção e limpeza dos veículos que estão sob a sua responsabilidade;
Efectuar o transporte de pessoas, mercadorias e ou expediente;
Efectuar cargas e descargas de material e o respectivo acondicionamento;
Organizar o circuito diário das tarefas a realizar, definindo prioridades;
Adquirir alguns consumíveis necessários ao economato;
Efectuar a recolha e distribuição de expediente, documentação e mercadorias, pelas diversas áreas da empresa ou por entidades externas.

Carreira de apoio operacional — área de topografia

Topógrafo

Missão. — Conceber e orientar todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, cadastrais e dominiais, bem como fiscalizar, orientar e apoiar a execução de obras na sua área de actividade, a fim de contribuir para a realização dos projectos de engenharia e arquitectura.

Actividades principais:

Efectuar plantas topográficas, perfis longitudinais e perfis transversais;

Executar plantas dominiais e cadastrais;
Executar nivelamentos de precisão;
Elaborar todos os cálculos necessários, com base nos levantamentos efectuados;
Efectuar a implantação do estudo, após a validação pelas entidades competentes;
Elaborar relatórios do trabalho efectuado nos levantamentos;
Organizar, orientar e distribuir o trabalho pelos seus colaboradores, colaborando com a equipa de trabalho no desenvolvimento dos processos e tarefas;
Providenciar a aquisição do material necessário à prossecução das tarefas, sendo responsável pela sua utilização e manutenção;
Orientar e apoiar a execução de obras na sua área de actividade;
Dar apoio, de cariz especializado, sempre que seja solicitado.

Carreira de apoio operacional — área de desenho

Supervisor de desenho

Missão. — Coordenar e organizar trabalhos técnicos de desenho, mapas, gráficos e cálculos de projectos relativos ao negócio ferroviário, assegurando a fiabilidade da informação fornecida.

Actividades principais:

Programar, organizar, orientar e distribuir o trabalho pelos seus colaboradores, colaborando com a equipa de trabalho no desenvolvimento dos processos e tarefas;
Providenciar a aquisição do material necessário à prossecução das tarefas, sendo responsável pela sua utilização e manutenção;
Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;
Contactar com as diversas áreas da REFER, garantindo a obtenção da informação necessária ao desenvolvimento das suas actividades;
Participar no desenvolvimento de projectos de carácter multidisciplinar, contribuindo activamente no sentido de recolher e fornecer informação para o desenvolvimento de estudos vários;
Colaborar na formação de pessoal.

Desenhador I

A missão e actividades principais descritos nesta categoria têm maior exigência e responsabilidade do que as da categoria de desenhador II e correspondem a competência técnica e prática acrescidas, comprovadamente, através de concurso.

Missão. — Executar e modificar desenhos, mapas ou gráficos, utilizando os meios técnicos colocados à sua disposição e para os quais disponha de formação adequada.

Actividades principais:

Recolher e analisar previamente toda a informação considerada relevante para o projecto;
Elaborar os estudos, desenhos e gráficos que servirão de suporte à decisão;
Utilizar e sugerir as ferramentas de trabalho que melhorem ou simplifiquem a execução das suas actividades;
Produzir qualquer tipo de documentação sempre que solicitada;
Organizar os arquivos da sala de desenho.

Missão. — Executar e modificar desenhos, mapas ou gráficos, utilizando os meios técnicos colocados à sua disposição e para os quais disponha de formação adequada.

Actividades principais:

- Recolher e analisar previamente toda a informação considerada relevante para o projecto;
- Elaborar os estudos, desenhos e gráficos que servirão de suporte à decisão;
- Utilizar e sugerir as ferramentas de trabalho que melhorem ou simplifiquem a execução das suas actividades;
- Produzir qualquer tipo de documentação sempre que solicitada;
- Organizar os arquivos da sala de desenho.

Carreira técnico-administrativa

Assistente de gestão

Missão. — Orientar, organizar e executar tarefas qualificadas na sua área de especialidade, controlando os resultados, acompanhando e orientando a sua realização, por forma a contribuir activamente para o alcance dos objectivos definidos.

Actividades principais:

- Receber, preparar e disponibilizar a informação necessária para a execução das actividades da sua área de responsabilidade: administrativa, informática, organização e estudo de funções, comercial e de segurança;
- Preparar e colaborar na execução das tarefas de índole técnico-administrativa de maior responsabilidade;
- Analisar e distribuir as tarefas pelos colaboradores, acompanhando a execução das actividades;
- Organizar e processar documentação relativa à sua área de actividade;
- Manter e actualizar arquivos com informação relativa à sua área de actividade;
- Sugerir medidas correctivas às acções realizadas sempre que se torne necessário;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;
- Dar formação na sua área de actividade;
- Dar apoio de secretariado, sempre que necessário, a responsáveis técnicos da empresa.

Especialidades:

- Administrativa;
- Informática;
- Organização e estudo de funções;
- Comercial;
- Segurança no trabalho.

e ainda as que a empresa considerar necessárias.

Escriturário

Missão. — Executar tarefas de natureza administrativa, mais ou menos diversificadas em função do seu ramo de actividade e através de recurso a meios informáticos.

Actividades principais:

- Receber, enviar e documentar o expediente da sua área de actividade;
- Examinar, separar, classificar, tratar, compilar e arquivar o correio interno ou externo;
- Recolher e preparar dados para as respostas ao correio recebido e expedir documentos de qualquer tipo para destinatários internos e externos;
- Classificar, conservar e registar a entrada ou saídas de livros, publicações e documentos diversos;
- Preencher, conferir, tratar, arquivar e encaminhar modelos, oficiais ou outros, relativos a quaisquer actividades da empresa;
- Operar, com meios automáticos de tratamento de informação, para executar as tarefas a seu cargo;
- Proceder ao atendimento e encaminhamento de pessoas, quer por via directa, quer por via telefónica;
- Dar apoio de secretariado, sempre que necessário, a responsáveis técnicos da empresa.

Operador administrativo

Missão. — Assegurar a recolha e distribuição de expediente relativo à sua área de actividade, bem com dar outro tipo de apoio administrativo sempre que seja solicitado. Reproduzir documentação através do recurso a variados meios tecnológicos.

Actividades principais:

- Recolher, seleccionar, registar e distribuir expediente (interno e ou externo) pelos diversos órgãos;
- Fotocopiar, reproduzir e arquivar documentos, sempre que solicitado;
- Enviar e recepcionar telecópias;
- Assegurar o correcto atendimento e encaminhamento de pessoas para as entidades respectivas;
- Assegurar a recepção e encaminhamento de chamadas telefónicas;
- Dar resposta a solicitações de âmbito diverso;
- Entregar documentação diversa a entidades externas à REFER;
- Efectuar deslocações a determinadas entidades no exterior para responder a solicitações variadas;
- Conduzir viaturas para as quais esteja habilitado, sempre que necessário.

Carreira de especialista

Especialista I

A missão e actividades principais descritas nesta categoria têm maior exigência e responsabilidade do que as da categoria de especialista II e correspondem a competência técnica e prática acrescidas, comprovadamente, através de concurso.

Missão. — Apoiar e desenvolver actividades relativas a uma dada área de especialização ferroviária ou outra, tendo em consideração os conhecimentos teóricos e práticos adquiridos, promovendo a segurança e o desempenho eficiente na sua área de actuação.

Actividades principais:

- Elaborar e analisar estudos diversos;
- Prestar apoio técnico no âmbito da sua especialidade;
- Participar na elaboração de normas, de acordo com as regulamentações técnicas;

Elaborar pareceres técnicos sobre projectos apresentados;
 Elaborar a documentação relacionada com o tipo de actividade que desenvolve e o arquivo da mesma;
 Elaborar os planos de actividades, apoiando o cumprimento dos planos orçamentais;
 Analisar e programar as tarefas a efectuar pelo pessoal da sua área de actuação;
 Elaborar relatórios referentes ao estado dos equipamentos e instalações;
 Efectuar tarefas de âmbito administrativo relacionadas com a sua área de actividade;
 Providenciar a aquisição do material necessário à prossecução dos tarefas, sendo responsável pela sua utilização e manutenção;
 Apoiar a coordenação das actividades que lhe estejam confiadas;
 Dar formação na sua área de actividade.

Especialidades:

Circulação;
 Via;
 Sinalização;
 Informática;

e ainda as que a empresa considerar necessárias.

Especialista II

A missão e actividades principais descritas nesta categoria têm maior exigência e responsabilidade do que as da categoria de especialista III e correspondem a competência técnica e prática acrescidas, comprovadamente, através de concurso.

Missão. — Apoiar e desenvolver actividades relativas a uma dada área de especialização ferroviária ou outra, tendo em consideração os conhecimentos teóricos e práticos adquiridos, promovendo a segurança e o desempenho eficiente na sua área de actuação.

Actividades principais:

Elaborar e analisar estudos diversos;
 Prestar apoio técnico no âmbito da sua especialidade;
 Participar na elaboração de normas, de acordo com as regulamentações técnicas;
 Elaborar pareceres técnicos sobre projectos apresentados;
 Elaborar a documentação relacionada com o tipo de actividade que desenvolve e o arquivo da mesma;
 Elaborar os planos de actividades, apoiando o cumprimento dos planos orçamentais;
 Analisar e programar as tarefas a efectuar pelo pessoal da sua área de actuação;
 Elaborar relatórios referentes ao estado dos equipamentos e instalações;
 Efectuar tarefas de âmbito administrativo relacionadas com a sua área de actividade;
 Providenciar a aquisição do material necessário à prossecução das tarefas, sendo responsável pela sua utilização e manutenção;
 Apoiar a coordenação das actividades que lhe estejam confiadas;
 Dar formação na sua área de actividade.

Especialidades:

Circulação;
 Via;
 Sinalização;
 Informática;

e ainda as que a empresa considerar necessárias.

Especialista III

Missão. — Apoiar e desenvolver actividades relativas a uma dada área de especialização ferroviária ou outra, tendo em consideração os conhecimentos teóricos e práticos adquiridos, promovendo a segurança e o desempenho eficiente na sua área de actuação.

Actividades principais:

Elaborar e analisar estudos diversos;
 Prestar apoio técnico no âmbito da sua especialidade;
 Participar na elaboração de normas, de acordo com as regulamentações técnicas;
 Elaborar pareceres técnicos sobre projectos apresentados;
 Elaborar a documentação relacionada com o tipo de actividade que desenvolve e o arquivo da mesma;
 Elaborar os planos de actividades, apoiando o cumprimento dos planos orçamentais;
 Analisar e programar as tarefas a efectuar pelo pessoal da sua área de actuação;
 Elaborar relatórios referentes ao estado dos equipamentos e instalações;
 Efectuar tarefas de âmbito administrativo relacionadas com a sua área de actividade;
 Providenciar a aquisição do material necessário à prossecução das tarefas, sendo responsável pela sua utilização e manutenção;
 Apoiar a coordenação das actividades que lhe estejam confiadas;
 Dar formação na sua área de actividade.

Especialidades:

Circulação;
 Via;
 Sinalização;
 Informática;

e ainda as que a empresa considerar necessárias.

Carreira técnica

Técnico I, II e III

Definir e supervisionar as actividades de projecto ou de âmbito operacional da sua área funcional, controlando os resultados por forma a atingir os objectivos e normativos preconizados pela REFER. Analisar, processar e emitir a documentação inerente à sua área funcional, cumprindo todos as formalidades legais, fiscais e técnicas, no sentido de fornecer informação fiável e atempada para a tomada de decisão e o controlo de gestão.

Actividades principais:

Planear as acções a desenvolver no âmbito da sua actividade;
 Assegurar o cumprimento de prazos, normas e procedimentos de natureza jurídica, fiscal e técnica;

Definir normas e procedimentos no âmbito da sua área funcional;
Garantir um eficiente sistema de comunicação interno;
Colaborar com a equipa de trabalho no desenvolvimento das tarefas;
Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;
Participar no desenvolvimento de projectos de carácter multidisciplinar, contribuindo activamente para melhorar métodos e processos de trabalho;
Participar na selecção de prestadores de serviços para o desenvolvimento de projectos de parceria;
Acompanhar a realização de estudos e projectos desenvolvidos por entidades externas;
Elaborar projectos na sua área de actuação;

Emitir pareceres técnicos sempre que para tal seja solicitado;
Analisar condições e emitir pareceres no âmbito da sua área funcional sobre documentação variada;
Esclarecer dúvidas de outros órgãos da REFER e de colaboradores sobre os vários assuntos relacionados com a sua área de actividade;
Dar formação na sua especialidade.

Notas

A categoria de técnico III constitui o nível de base da carreira técnica; a classificação na base corresponde ao índice 292 para os técnicos com habilitações literárias de bacharelato e ao índice 326 para os técnicos com as de licenciatura.

As categorias de técnico I, II e III têm uma descrição comum, diferindo na exigência dos respectivos perfis profissionais.

CAPÍTULO III

Correspondência entre as categorias anteriores e as novas

	Categoria nova	Categoria anterior
Carreira operacional		
Área de circulação	Inspector de circulação	Inspector de movimento. Inspector-chefe de movimento.
	Controlador de circulação	Chefe de estação. Chefe de regulação. Regulador. Factor.
	Operador de circulação	Operador de movimento. Assistente de estação. Fiel de estação.
	Operador de manobras	Encarregado de manobras. Manobrador de estação.
Área de infra-estruturas	Guarda de PN	—
	Supervisor de infra-estruturas	Mestre de IF. Mestre electricista de IF. Contramestre de IF. Contramestre electricista de IF. Encarregado geral de obras.
	Encarregado de infra-estruturas	Chefe de brigada de IF. Chefe de brigada electricista de IF. Analista. Preparador de laboratório.
	Operador de infra-estruturas	Encarregado de obras. Chefe de equipa de obras. Operário de IF. Operário electricista de IF. Operário de material. Operário de obras.
Área de infra-estruturas — via	Supervisor de via	Contramestre de via. Chefe de brigada de via.
	Encarregado de via	Chefe de brigada de deservagem química. Chefe de brigada florestal. Chefe de máquinas pesadas de via.
	Operador de via	Subchefe de brigada de via. Operário de deservagem química. Condutor manobrador. Condutor operador. Operário de via. Operário florestal.
Área de apoio	Auxiliar operacional	Auxiliar de serviços gerais. Auxiliar de estação. Porta-miras.
Carreira de apoio operacional		
Área de armazéns	Supervisor de armazém	Encarregado geral de armazém. Chefe de armazém geral. Encarregado de armazém. Chefe de armazém.
	Operador de armazém	Recebedor de materiais. Operador de armazém.

	Categoria nova	Categoria anterior
Área de condução de veículos automóveis	Motorista	Motorista de autocarros. Motorista de pesados. Motorista de ligeiros.
Área de topografia	Topógrafo	Topógrafo-geómetra. Topógrafo.
Área de desenho	Supervisor de desenho Desenhador I Desenhador II	Desenhador-coordenador. Desenhador-projectista. Desenhador.
Carreira técnico-administrativa		
	Assistente de gestão	Técnico auxiliar/assistente técnico. Promotor de vendas. Chefe administrativo. Assistente administrativo I. Técnico auxiliar/assistente técnico. Promotor de segurança no trabalho. Chefe de secção. Assistente administrativo II.
	Escriturário	Escriturário.
	Operador administrativo	Operador de máquinas de reprografia. Topógrafo auxiliar. Chefe de contínuos. Ecónomo. Telefonista. Auxiliar administrativo. Contínuo.
Carreira de especialista		
	Especialista I	Técnico/prático. Especialista I.
	Especialista II	Técnico/prático. Especialista II.
	Especialista III	Técnico/prático. Especialista III.
Carreira técnica		
	Técnico I	Engenheiro. Economista. Técnico licenciado. Equiparado a técnico licenciado. Engenheiro técnico. Contabilista. Técnico bacharel. Equiparado a técnico bacharel.
	Técnico II	Idem.
	Técnico III	Idem.

Categoria anterior	Categoria nova
Analista	Encarregado de infra-estruturas.
Assistente administrativo I	Assistente de gestão.
Assistente administrativo II	Assistente de gestão.
Assistente de estação	Operador de circulação.
Auxiliar administrativo	Operador administrativo.
Auxiliar de estação	Auxiliar operacional.
Auxiliar de serviços gerais	Auxiliar operacional.
Chefe administrativo	Assistente de gestão I.
Chefe de armazém	Supervisor de armazém.
Chefe de armazém geral	Supervisor de armazém.
Chefe de brigada de deservagem química.	Encarregado de via.
Chefe de brigada de IF	Encarregado de infra-estruturas.
Chefe de brigada de via	Encarregado de via.
Chefe de brigada electricista de IF	Encarregado de infra-estruturas.
Chefe de brigada florestal	Encarregado de via.
Chefe de contínuos	Operador administrativo.
Chefe de equipa de obras	Encarregado de infra-estruturas.
Chefe de estação	Controlador de circulação.
Chefe de máquinas pesadas de via	Encarregado de via.
Chefe de regulação	Controlador de circulação.
Chefe de secção	Assistente de gestão I.

Categoria anterior	Categoria nova
Condutor manobrador	Operador de via.
Condutor operador	Operador de via.
Contabilista	Técnico I, II e III.
Contínuo	Operador administrativo.
Contramestre de IF	Supervisor de infra-estruturas.
Contramestre de via	Supervisor de via.
Contramestre electricista de IF	Supervisor de infra-estruturas.
Desenhador	Desenhador II.
Desenhador-coordenador	Supervisor de desenho.
Desenhador-projectista	Desenhador II.
Economista	Técnico I, II e III.
Ecónomo	Operador administrativo.
Encarregado de armazém	Supervisor de armazém.
Encarregado de manobras	Operador de manobras.
Encarregado de obras	Encarregado de infra-estruturas.
Encarregado geral de armazém	Supervisor de armazém.
Encarregado geral de obras	Supervisor de infra-estruturas.
Engenheiro	Técnico I, II e III.
Engenheiro técnico	Técnico I, II e III.
Equiparado a técnico licenciado	Técnico I, II e III.
Equiparado a técnico bacharel	Técnico I, II e III.
Escriturário	Escriturário.
Especialista I	Especialista I.
Especialista II	Especialista II.
Especialista III	Especialista III.

Categoria anterior	Categoria nova
Factor	Controlador de circulação.
Fiel de estação	Operador de circulação.
Guarda de PN	Guarda de PN.
Inspector-chefe de movimento	Inspector de circulação.
Inspector de movimento	Inspector de circulação.
Manobrador de estação	Operador de manobras.
Mestre de IF	Supervisor de infra-estruturas.
Mestre electricista de IF	Supervisor de infra-estruturas.
Motorista de autocarros	Motorista.
Motorista de ligeiros	Motorista.
Motorista de pesados	Motorista.
Operador de armazém	Operador de armazém.
Operador de movimento	Operador de circulação.
Operador de máquinas de reprografia	Operador administrativo.
Operário de deservagem química ...	Operador de via.
Operário de IF	Operador de infra-estruturas.
Operário de material	Operador de infra-estruturas.
Operário de obras	Operador de infra-estruturas.
Operário de via	Operador de via.
Operário electricista de IF	Operador de infra-estruturas.
Operário florestal	Operador de via.
Porta-miras	Auxiliar operacional.
Preparador de laboratório	Encarregado de infra-estruturas.
Promotor de segurança no trabalho	Assistente de gestão.
Promotor de vendas	Assistente de gestão.
Recebedor de materiais	Operador de armazém.
Regulador	Controlador de circulação.
Subchefe de brigada de via	Operador de via.
Técnico auxiliar/assistente técnico	Assistente de gestão.
Técnico bacharel	Técnico I, II e III.
Técnico licenciado	Técnico I, II e III.
Técnico prático	Especialista I.
Técnico prático	Especialista II.
Técnico prático	Especialista III.
Telefonista	Operador administrativo.
Topógrafo auxiliar	Operador administrativo.
Topógrafo	Topógrafo.
Topógrafo geómetra	Topógrafo.

CAPÍTULO IV

Grelha salarial — por carreira e por categoria e grelha de transição salarial

Grelha salarial

Por carreira

Carreira operacional — área de circulação						
Inspector de circulação	215	238	254	277	296	341
Controlador de circulação	172	181	192	202	212	
	142	149	158	165		
Operador de circulação	136	142	147	152	158	162
Operador de manobras	122	128	132	136	139	145
Guarda de PN	102	104	106			
Carreira operacional — área de infra-estruturas						
Supervisor de infra-estruturas	215	238	254	277	296	341

Encarregado de infra-estruturas	172	181	192	202	212	
Operador de infra-estruturas	142	149	158	165	172	178

Carreira operacional — área de infra-estruturas — via

Supervisor de via	192	206	220	238	247	263
Encarregado de via ...	151	158	162	170	178	
Operador de via	122	128	136	145	151	158

Carreira de apoio

Auxiliar operacional ..	115	117	119			
-------------------------	-----	-----	-----	--	--	--

Carreira de apoio operacional — área de armazém

Supervisor de armazém	192	206	220	238	247	259
Operador de armazém	132	136	142	147	152	158

Carreira de apoio operacional — área de condução de veículos automóveis

Motorista	132	136	145	154	163	172
-----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Carreira de apoio operacional — área de topografia

Topógrafo	192	206	220	238	251	265
-----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Carreira de apoio operacional — área de desenho

Supervisor de desenho	206	220	238	247	263	
Desenhador I	172	181	192	202	212	
Desenhador II	142	149	158	165	172	178

Carreira técnico-administrativa

Assistente de gestão ...	212	220	238	247	263	
	172	181	192	202		
Escriturário	142	149	158	165	172	178
Operador administrativo	115	119	124	128	132	136

Carreira de especialista

Especialista I	351	373	393	403		
Especialista II	250	265	280	296	317	341
Especialista III	192	198	212	220	231	242

Carreira técnica						
Técnico I	670	711	760	809	858	907
Técnico II	501	535	578	631	650	
Técnico III	292	326	377	421	443	465
Por categoria						
Técnico I	670	711	760	809	858	907
Técnico II	501	535	578	631	650	
Técnico III	292	326	377	421	443	465
Especialista I	351	373	393	403		
Especialista II	250	265	280	296	317	341
Inspector de circulação	215	238	254	277	296	341
Supervisor de infra-estruturas						
Assistente de gestão ...	212	220	238	247	263	
	172	181	192	202		
Supervisor de desenho	206	220	238	247	263	
Topógrafo	192	206	220	238	251	265
Supervisor de armazém	192	206	220	238	247	259
Supervisor de via	192	206	220	238	247	263
Especialista III	192	198	212	220	231	242
Desenhador I	172	181	192	202	212	
Encarregado de infra-estruturas	172	181	192	202	212	
Controlador de circulação	172	181	192	202	212	
	142	149	158	165		
Encarregado de via ...	151	158	162	170	178	
Escriturário						
Desenhador II	142	149	158	165	172	178
Operador de infra-estruturas						

Operador de circulação	136	142	147	152	158	162
Motorista	132	136	145	154	163	172
Operador de armazém	132	136	142	147	152	158
Operador de via	122	128	136	145	151	158
Operador de manobras	122	128	132	136	139	145
Operador administrativo	115	119	124	128	132	136
Auxiliar operacional ..	115	117	119			
Guarda de PN	102	104	106			

Grelha de transição salarial

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
-----------	---------------	--------------------	---------------	---------------	---------------

Área de circulação

Inspector de circulação	176	215 N	201 N	208 N	215 N
	183	215 N	208 N	215 N	
	190	215 N	215 N		
	196	238 N	224 N	230 N	238 N
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
	217	277 N	248 N	254 N	277 N
	224	277 N	254 N	262 N	277 N
	230	277 N	262 N	269 N	277 N
	238	277 N	271 N	275 N	277 N
	244	277 N	277 N		
	251	296 N	285 N	291 N	296 N
Controlador de circulação	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	149 N	147 N	149 N	
	132	149 N	149 N		
	134	158 N	153 N	156 N	158 N
	137	158 N	156 N	158 N	
	140	165 N	161 N	165 N	
	143	165 N	163 N	165 N	
	146	165 N	165 N		
	150	181 N	171 N	176 N	181 N
	153	181 N	176 N	179 N	181 N
	156	181 N	177 N	181 N	
	160	181 N	181 N		
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
Operador de circulação	114	136 N	130 N	133 N	136 N
	118	136 N	136 N		
	120	136 N	136 N		
	121	142 N	139 N	142 N	
	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	147 N	147 N		
	132	152 N	151 N	152 N	
	134	152 N	152 N		
	137	158 N	156 N	158 N	
Operador de manobras	106	122 N	121 N	122 N	
	108	122 N	122 N		
	109	128 N	124 N	128 N	
	110	128 N	124 N	128 N	
	112	128 N	127 N	128 N	
	113	128 N	128 N		
	114	136 N	132 N	136 N	

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice 1999	Índice 2000	Índice — 2001
-----------	---------------	--------------------	-------------	-------------	---------------

Guarda de PN ...	116	136 N	132 N	136 N	
	117	136 N	132 N	136 N	
	89	102 N	101 N	102 N	
	90	102 N	102 N		
	92	104 N	104 N		

Área de infra-estruturas

Supervisor de infra-estruturas	170	215 N	197 N	206 N	215 N
	176	215 N	201 N	208 N	215 N
	183	215 N	208 N	215 N	
	190	215 N	215 N		
	196	238 N	224 N	230 N	238 N
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
	217	277 N	248 N	254 N	277 N
	224	277 N	254 N	262 N	277 N
	230	277 N	262 N	269 N	277 N
	238	277 N	271 N	275 N	277 N
	244	277 N	277 N		
	251	296 N	285 N	291 N	296 N
Encarregado de infra-estruturas	143	172 N	164 N	168 N	172 N
	146	172 N	166 N	169 N	172 N
	150	181 N	171 N	176 N	181 N
	153	181 N	176 N	179 N	181 N
	156	181 N	177 N	181 N	
	160	181 N	181 N		
	165	192 N	188 N	192 N	
Operador de infra-estruturas	170	192 N	192 N		
	108	142 N	124 N	133 N	142 N
	118	142 N	135 N	139 N	142 N
	120	142 N	136 N	139 N	142 N
	121	142 N	139 N	141 N	142 N
	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	149 N	147 N	149 N	
	132	149 N	149 N		
	134	158 N	153 N	156 N	158 N
	137	158 N	156 N	158 N	
	140	165 N	161 N	165 N	
	143	165 N	163 N	165 N	
	146	165 N	165 N		165 N

Área de infra-estruturas — via

Supervisor de via	160	192 N	183 N	188 N	192 N
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
	176	206 N	200 N	206 N	
	183	206 N	206 N		
	190	220 N	216 N	220 N	
Encarregado de via	132	151 N	151 N		
	134	151 N	151 N		
	137	158 N	156 N	158 N	
	106	122 N	121 N	122 N	
	108	122 N	122 N		
Operador de via ..	109	128 N	124 N	128 N	
	110	128 N	125 N	128 N	
	112	128 N	127 N	128 N	
	113	128 N	128 N		
	114	136 N	130 N	133 N	136 N
	116	136 N	132 N	134 N	136 N
	117	136 N	133 N	136 N	
	118	136 N	136 N		
	120	136 N	136 N		
	121	145 N	139 N	142 N	145 N
	124	145 N	142 N	145 N	
	126	145 N	144 N	145 N	
	129	145 N	145 N		

Área de apoio

Auxiliar operacional	100	115 N	114 N	115 N	
	102	115 N	115 N		
	104	117 N	117 N		

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice 1999	Índice 2000	Índice — 2001
-----------	---------------	--------------------	-------------	-------------	---------------

Área de armazém

Supervisor de armazém	146	192 N	168 N	180 N	192 N
	160	192 N	183 N	188 N	192 N
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
	176	206 N	200 N	206 N	
	183	206 N	206 N		
	190	220 N	216 N	220 N	
	196	220 N	220 N		
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
Operador de armazém	114	136 N	132 N	136 N	
	116	136 N	132 N	136 N	
	117	136 N	132 N	136 N	
	118	136 N	136 N		
	120	136 N	136 N		
	121	142 N	139 N	142 N	
	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	147 N	147 N		

Área de condução de veículos

Motorista	114	136 N	132 N	136 N	
	116	136 N	132 N	136 N	
	117	136 N	132 N	136 N	
	118	136 N	136 N		
	120	136 N	136 N		
	121	145 N	139 N	142 N	145 N
	124	145 N	142 N	145 N	
	126	145 N	144 N	145 N	
	129	145 N	145 N		
	132	154 N	151 N	154 N	
	134	154 N	153 N	154 N	
	137	154 N	154 N		
	140	163 N	160 N	163 N	
	143	163 N	163 N		
	146	172 N	166 N	169 N	172 N

Área de topografia

Topógrafo	160	192 N	183 N	188 N	192 N
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
	176	206 N	200 N	206 N	
	183	206 N	206 N		
	190	220 N	216 N	220 N	
	196	220 N	220 N		
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
	217	251 N	247 N	251 N	
	224	251 N	251 N		
	230	265 N	261 N	265 N	

Área de desenho

Supervisor de desenho	176	206 N	200 N	206 N	
	183	206 N	206 N		
	190	220 N	216 N	220 N	
	196	238 N	223 N	229 N	238 N
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
Desenhador I	150	181 N	171 N	176 N	181 N
	153	181 N	176 N	179 N	181 N
	156	181 N	177 N	181 N	
	160	181 N	181 N		
	165	192 N	188 N	192 N	
Desenhador II ...	170	192 N	192 N		
	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	149 N	147 N	149 N	
	132	149 N	149 N		

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice 1999	Índice 2000	Índice — 2001
-----------	---------------	--------------------	-------------	-------------	---------------

134	158 N	153 N	156 N	158 N
137	158 N	156 N	158 N	
140	165 N	161 N	165 N	
143	165 N	163 N	165 N	
146	165 N	165 N		

Área técnico-administrativa

Assistente de gestão	150	181 N	171 N	176 N	181 N
	153	181 N	176 N	179 N	181 N
	156	181 N	177 N	181 N	
	160	181 N	181 N		
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
	176	212 N	200 N	206 N	212 N
	183	220 N	207 N	216 N	220 N
	190	220 N	216 N	220 N	
	196	238 N	223 N	229 N	238 N
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
Escriturário	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	149 N	147 N	149 N	
	132	149 N	149 N		
	134	158 N	153 N	156 N	158 N
	137	158 N	156 N	158 N	
	140	165 N	161 N	165 N	
	143	165 N	163 N	165 N	
	146	165 N	165 N		
Operador administrativo	100	115 N	114 N	115 N	
	102	115 N	115 N		
	104	119 N	119 N		
	106	119 N	119 N		
	108	124 N	124 N		
	109	124 N	124 N		
	110	128 N	125 N	128 N	
	112	128 N	127 N	128 N	
	113	128 N	128 N		
	114	128 N	128 N		
	116	128 N	128 N		
	117	128 N	128 N		

Área especialista

Especialista I	306	351 N	347 N	351 N	
	312	351 N	351 N		
	319	373 N	364 N	373 N	
	332	373 N	373 N		
Especialista II	217	250 N	247 N	250 N	
	224	250 N	250 N		
	230	265 N	261 N	265 N	
	238	265 N	265 N		
	244	280 N	278 N	280 N	
	251	280 N	280 N		
	259	296 N	294 N	296 N	
	265	296 N	296 N		
	272	317 N	310 N	317 N	
	282	317 N	317 N		
Especialista III	160	192 N	182 N	187 N	192 N
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
	176	198 N	198 N		
	183	212 N	208 N	212 N	
	190	212 N	212 N		
	196	220 N	220 N		

Carreira técnica

Técnico I	224	670 N	642 N	656 N	670 N
	225	670 N	645 N	658 N	670 N
	236	670 N	670 N		
	237	670 N	670 N		
	250	711 N	711 N		
	251	711 N	711 N		
	267	760 N	760 N		
	284	809 N	809 N		
	300	858 N	858 N		

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice 1999	Índice 2000	Índice 2001
-----------	---------------	--------------------	-------------	-------------	-------------

Técnico II	153	501 N	441 N	471 N	501 N
	154	501 N	444 N	473 N	501 N
	165	501 N	473 N	487 N	501 N
	166	501 N	476 N	489 N	501 N
	177	501 N	501 N		
	178	535 N	510 N	523 N	535 N
	188	535 N	535 N		
	189	535 N	535 N		
	190	535 N	535 N		
	199	578 N	570 N	578 N	
	200	578 N	573 N	578 N	
	201	578 N	576 N	578 N	
	212	631 N	609 N	620 N	631 N
	213	631 N	611 N	621 N	631 N
	223	631 N	631 N		
Técnico III	86	292 N	249 N	271 N	292 N
	94	292 N	272 N	282 N	292 N
	(*) 103	292 N	292 N		
	(**) 103	326 N	299 N	313 N	326 N
	112	326 N	321 N	326 N	
	113	326 N	324 N	326 N	
	122	377 N	352 N	365 N	377 N
	123	377 N	354 N	366 N	377 N
	132	377 N	376 N	377 N	
	133	377 N	377 N		
	142	421 N	407 N	414 N	421 N
	143	421 N	410 N	421 N	
	144	421 N	413 N	421 N	

(*) Técnico bacharel.
(**) Técnico licenciado.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Índice 100=76 520\$.

Índice	Valor
101	77 285\$00
102	78 050\$00
104	79 581\$00
106	81 111\$00
114	87 233\$00
115	87 998\$00
117	89 528\$00
119	91 059\$00
121	92 589\$00
122	93 354\$00
124	94 885\$00
125	95 650\$00
127	97 180\$00
128	97 946\$00
130	99 476\$00
132	101 006\$00
133	101 772\$00
134	102 537\$00
135	103 302\$00
136	104 067\$00
139	106 363\$00
141	107 893\$00
142	108 658\$00
144	110 189\$00
145	110 954\$00
147	112 484\$00
149	114 015\$00
151	115 545\$00
152	116 310\$00
153	117 076\$00

Índice	Valor
154	117 841\$00
156	119 371\$00
158	120 902\$00
160	122 432\$00
161	123 197\$00
162	123 962\$00
163	124 728\$00
164	125 493\$00
165	126 258\$00
166	127 023\$00
168	128 554\$00
169	129 319\$00
170	130 084\$00
171	130 849\$00
172	131 614\$00
176	134 675\$00
177	135 440\$00
178	136 206\$00
179	136 971\$00
180	137 736\$00
181	138 501\$00
182	139 266\$00
183	140 032\$00
187	143 092\$00
188	143 858\$00
192	146 918\$00
197	150 744\$00
198	151 510\$00
200	153 040\$00
201	153 805\$00
202	154 570\$00
206	157 631\$00
207	158 396\$00
208	159 162\$00
212	162 222\$00
215	164 518\$00
216	165 283\$00
220	168 344\$00
223	170 640\$00
224	171 405\$00
229	175 231\$00
230	175 996\$00
231	176 761\$00
236	180 587\$00
238	182 118\$00
242	185 178\$00
247	189 004\$00
248	189 770\$00
249	190 535\$00
250	191 300\$00
251	192 065\$00
254	194 361\$00
259	198 187\$00
261	199 717\$00
262	200 482\$00
263	201 248\$00
265	202 778\$00
269	205 839\$00
271	207 369\$00
272	208 134\$00
275	210 430\$00
277	211 960\$00
278	212 726\$00
280	214 256\$00
282	215 786\$00
285	218 082\$00
291	222 673\$00
292	223 438\$00
294	224 969\$00
296	226 499\$00
299	228 795\$00
310	237 212\$00
313	239 508\$00
317	242 568\$00
321	245 629\$00
324	247 925\$00
326	249 455\$00
341	260 933\$00
347	265 524\$00

Índice	Valor
351	268 585\$00
352	269 350\$00
354	270 881\$00
364	278 533\$00
365	279 298\$00
366	280 063\$00
373	285 420\$00
376	287 715\$00
377	288 480\$00
393	300 724\$00
403	308 376\$00
407	311 436\$00
410	313 732\$00
413	316 028\$00
414	316 793\$00
421	322 149\$00
441	337 453\$00
443	338 984\$00
444	339 749\$00
465	355 818\$00
471	360 409\$00
473	361 940\$00
476	364 235\$00
487	372 652\$00
489	374 183\$00
501	383 365\$00
510	390 252\$00
523	400 200\$00
535	409 382\$00
570	436 164\$00
573	438 460\$00
576	440 755\$00
578	442 286\$00
609	466 007\$00
611	467 537\$00
620	474 424\$00
621	475 189\$00
631	482 841\$00
642	491 258\$00
645	493 554\$00
650	497 380\$00
656	501 971\$00
658	503 502\$00
670	512 684\$00
711	544 057\$00
760	581 552\$00
809	619 047\$00
858	656 542\$00
907	694 036\$00

Pela Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINFESE — Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINFA — Sindicato Nacional dos Ferroviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINAFE — Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela ASCEF — Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Licenciados:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SNET/SETS — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETN — Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Contabilistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SENSIO — Sindicato de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 1 de Julho de 1999.

Depositado em 9 de Julho de 1999, a fl. 3 do livro n.º 9, com o n.º 222/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, S. A., e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

Artigo único

Artigo de revisão

No acordo de empresa da ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, S.A., celebrado entre a ENATUR e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal em 2 de Julho de 1997 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, cuja área e âmbito de aplicação se mantêm, são introduzidas as seguintes alterações às cláusulas seguidamente identificadas:

Cláusula 2.ª

Classificação dos estabelecimentos

1 — Para efeitos do presente acordo, os estabelecimentos são classificados nos seguintes grupos:

Grupo I:

Pousadas:

Castelo — Óbidos;
São Filipe — Setúbal;
Palmela — Palmela;
Rainha Santa Isabel — Estremoz;
Lóios — Évora;
Infante — Sagres;
Dinis — Vila Nova de Cerveira;
Santa Marinha — Guimarães;
Santa Maria — Marvão;
Mestre Afonso Domingues — Batalha;
Oliveira — Guimarães;
Ria — Murtosa;
Santa Catarina — Miranda do Douro;
Santo António — Serém;
Santa Bárbara — Oliveira do Hospital;
São Pedro — Castelo de Bode;
São Lourenço — Manteigas;

Senhora das Neves — Almeida;
São Brás — São Brás de Alportel;
São Bartolomeu — Bragança;
São Gens — Serpa;
São Gonçalo — Marão;
São Jerónimo — Caramulo;
São Tiago — Santiago do Cacém;
Castelo do Alvito — Alvito;
Santa Clara — Barragem de Santa Clara;
Barão de Forrester — Alijó;
Santa Cristina — Condeixa-a-Nova;
Santa Luzia — Elvas;
São Teotónio — Valença do Minho;
São Bento — Caniçada;
D. Maria I — Queluz;
Monte Santa Luzia — Viana do Castelo;
São Francisco — Beja;
São Miguel — Sousel;
Vale do Gaio — Alcácer do Sal;
Flor da Rosa — Crato;
Quinta da Ortiga — Santo André;

Restaurantes:

Casa do Leão — Lisboa;
Casa do Beliche — Sagres;

Grupo II:

Pousadas:

D. João IV — Vila Viçosa;
Santa Maria do Bouro — Amares;
Nossa Senhora da Assunção — Arraiolos;
D. Afonso II — Alcácer do Sal.

2 — As pousadas são inicialmente integradas no grupo II, passando para o grupo I quando estejam completados 36 meses após o início da respectiva exploração.

Cláusula 28.ª

I — Estabelecimentos hoteleiros

.....
.....

- i) Recepcionistas — a partir de 1 de Setembro de 1999, os recepcionistas de 2.ª — I (nível VIII) progredirão para recepcionistas de 2.ª — II (nível IX), desde que tenham completado quatro anos de rececionista de 2.ª — I e, simultaneamente, não tenham no ano imediatamente anterior qualquer sanção disciplinar.

II — Sede

.....

Cláusula 24.ª

Deveres dos trabalhadores

.....
.....

- g) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado a dispensar à sua apresentação exterior os cuidados necessários à dignidade de função que desempenha, nomeadamente mantendo impecável o seu aspecto e o asseio e higiene pessoais;

Cláusula 56.^a

Período diário e semanal de trabalho

1 —

2 — Porém, nos estabelecimentos hoteleiros da ENATUR serão, a partir de 1 de Novembro de 1999 e até 31 de Dezembro do ano de 2000, praticados os seguintes períodos semanais de trabalho:

- a) Nos meses de Maio a Outubro — quarenta horas semanais;
- b) Nos meses de Novembro a Abril — trinta e oito horas semanais.

3 — Nos estabelecimentos referidos anteriormente serão, a partir de 1 de Janeiro do ano de 2001, praticados os seguintes períodos semanais de trabalho:

- a) Nos meses de Maio a Outubro — trinta e nove horas semanais;
- b) Nos meses de Novembro a Abril — trinta e sete horas semanais.

4 — O período semanal de trabalho dos trabalhadores da sede será de trinta e sete horas, em cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, diminuindo para trinta e seis horas e trinta minutos a partir de 1 de Setembro de 1999 e para trinta e seis horas a partir de 1 de Setembro do ano de 2000.

5 — Dentro dos limites estipulados legalmente e atento o disposto neste acordo, compete à empresa definir o período diário e semanal de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 59.^a

Proibição de alteração de horário

1 —

2 —

3 —

4 —

5 — No caso de a alteração do horário ser provocada por necessidade imperiosa de mudança geral da secção, não poderá a empresa alterar o dia ou dias de descanso semanal do trabalhador, salvo havendo acordo expresso do mesmo.

Cláusula 74.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 —

2 —

3 —

4 — O trabalhador que trabalhar efectivamente em dias de descanso semanal terá direito a gozar idêntico(s) período(s) de descanso.

5 —

6 —

Cláusula 80.^a

Retribuição de férias

1 —

2 —

3 — Caso os trabalhadores dos estabelecimentos hoteleiros não continuem a tomar as refeições no local de trabalho durante as suas férias, receberão, em contrapartida, a importância de 5300\$, correspondendo a um período de 30 dias de férias.

4 —

Cláusula 88.^a

Tipos de faltas

1 —

2 —

3 — Sempre que as necessidades de serviço o permitam, a empresa dispensará o trabalhador de comparecer ao serviço no dia do respectivo aniversário, no caso de o mesmo o solicitar. Caso não seja dispensado, a empresa deverá dispensar o trabalhador da prestação de serviço em data próxima, a estabelecer por acordo.

4 —

5 —

Cláusula 91.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 —

2 —

a) Dadas nos casos previstos nas alíneas c) e f) do n.º 2 de cláusula 88.^a, salvo tratando-se de faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, quando excedam os créditos legalmente estabelecidos;

b)

c)

Cláusula 108.^a

Diuturnidades

1 —

a) Haverá uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade, contados a partir de 1 de Janeiro de 1979, com o limite de cinco diuturnidades, limite esse que é, a partir de 1 de Setembro de 1999, alargado para seis diuturnidades;

b)

2 —

Cláusula 112.^a

Princípio do direito à alimentação

1 —

2 — Os trabalhadores da sede a tempo completo têm direito a um subsídio de refeição no montante de 1140\$ por cada dia em que prestem serviço efectivo, desde que não tenham ausências superiores a meio dia de trabalho.

Cláusula 118.^a

Valor pecuniário da alimentação

1 —

A) Refeições completas por mês — 3160\$;

B) Refeições avulsas:

Pequeno-almoço — 105\$;

Ceia simples — 160\$;

Almoço, jantar ou ceia completa — 400\$.

ANEXO I

Definição de funções

A) Estabelecimentos hoteleiros

.....

B) Sede

.....

Motorista. — Conduz veículos automóveis e zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e ou colaborando na respectiva carga e descarga.

ANEXO VI

Tabela salariais

A) Tabela salarial dos estabelecimentos hoteleiros

Níveis de remuneração	Grupo I	Grupo II
XIV	167 800\$00	141 300\$00
XIII	136 000\$00	123 500\$00
XII	112 100\$00	104 400\$00
XI	102 700\$00	96 500\$00
X	93 400\$00	88 200\$00
IX	85 100\$00	80 300\$00
VIII	75 700\$00	71 500\$00
VII	73 200\$00	68 700\$00
VI	65 400\$00	62 300\$00
V	61 300\$00	61 300\$00
IV	61 300\$00	61 300\$00
III	55 500\$00	52 800\$00

Níveis de remuneração	Grupo I	Grupo II
II	49 200\$00	49 200\$00
I	46 000\$00	46 000\$00

B) Tabela salarial da sede

Níveis de remuneração	
15	497 400\$00
14	354 000\$00
13	290 700\$00
12	231 700\$00
11	202 100\$00
10	170 900\$00
9	150 700\$00
8	138 200\$00
7	131 100\$00
6	118 700\$00
5	103 000\$00
4	93 700\$00
3	81 400\$00
2	74 900\$00
1	71 800\$00

Lisboa, 15 de Junho de 1999.

Pela ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;

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

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

Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Julho de 1999.

Depositado em 13 de Julho de 1999, a fl. 4 do livro n.º 9, com o n.º 231/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

