

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 29

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério para a Qualificação e o Emprego  
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 1109\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 64	N.º 29	P. 1301-1432	8-AGOSTO-1997
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

	Pág.
<b>Despachos/portarias:</b>	
— Christian Salvesen Distribuição, L. <sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua .....	1305
— Manuel Nunes & Fernandes, L. <sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua .....	1305

### Portarias de regulamentação do trabalho: ...

<b>Portarias de extensão:</b>	
— Aviso para PE das alterações salariais dos CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e diversas associações sindicais (trabalhadores administrativos e outros) .....	1306
— Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e diversas associações sindicais (trabalhadores de produção e apoio) .....	1306
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros .....	1306
— Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. dos Sind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras, entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e, ainda, entre a referida associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	1307
— Aviso para PE das alterações salariais dos CCT para a indústria de cerâmica (barro branco) .....	1307
— Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria transformadora de vidro plano e diversas associações sindicais .....	1307
— Aviso para PE das alterações dos CCT para os fabricantes de anúncios luminosos .....	1308
— 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, entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e, ainda, entre as mesmas associações patronais e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins .....	1308
— Aviso para PE do CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e das alterações do CCT entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	1308
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	1309
— 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 .....	1309

## Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. de Agricultores do Concelho de Vila Real e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos de Agricultura, Florestas e Pecuária — Alteração salarial e outras .....	1309
— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outro — Alteração salarial .....	1310
— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial .....	1310
— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtos de leite e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial .....	1311
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (confeitaria, pastelaria e conservação de fruta — Centro/Sul) — Alteração salarial e outras .....	1312
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (apoio) — Alteração salarial e outras .....	1317
— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras .....	1318
— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carnes de Aves e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras .....	1319
— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras .....	1320
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outros e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros — Alteração salarial e outra .....	1324
— CCT entre a ANIEC — Assoc. Nacional dos Industriais e Exportadores de Cortiça e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro — Alteração salarial e outras .....	1325
— CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras .....	1326
— CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras .....	1327
— CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras .....	1328
— CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	1329
— CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras .....	1333
— CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras .....	1336
— CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa de Fornecedores de Artigos de Óptica e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras .....	1338
— CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1339
— CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outro e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras .....	1342
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1343
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1345
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1347
— CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial .....	1348
— CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Bragança e outras e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outra .....	1350
— CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESSUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial e outras .....	1352
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial e outras .....	1353

— CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Norte de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras .....	1354
— CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras .....	1355
— ACT entre a Assoc. de Beneficiários do Mira, e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas .....	1356
— AE entre a ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, S. A., e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal .....	1377
— AE entre a Société Française de Bienfaisance en Portugal — Hôpital St. Louis e o Sind. dos Enfermeiros Portugueses e outro .....	1427
— AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outros — Alteração salarial e outras. ....	1429
— AE entre a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A., e a FESHOT — Feder. dos Sind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outro — Alteração salarial e outras .....	1430



#### 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

### **Christian Salvesen Distribuição, L.<sup>da</sup> Autorização de laboração contínua**

A empresa Christian Salvesen Distribuição, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua do Dr. Eduardo Neves, 9, 7.º, esquerdo, em Lisboa, requereu autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento, sito em Rio de Mouro, Cacém.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para o comércio do distrito de Lisboa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1995, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem económica e de gestão logística, designadamente a organização da sua actividade nos sectores de armazenagem e distribuição que não é possível concretizar nos períodos normais de laboração.

Assim, e considerando:

- 1) Que a actividade de distribuição desenvolvida pela empresa, no que respeita à matéria em causa, não tem enquadramento legal específico e, por outro lado, pelas suas características, é tributária da actividade industrial;
- 2) Que não existe comissão de trabalhadores;
- 3) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido deram o seu acordo por escrito;
- 4) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável (CCT para o comércio do distrito de Lisboa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1995, e subsequentes alterações);
- 5) 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 Christian Salvesen Distribuição, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente no seu estabelecimento sito em Rio de Mouro, Cacém.

Ministérios da Economia e para a Qualificação e o Emprego, 4 de Julho de 1997. — O Secretário de Estado do Comércio e Turismo, *Jaime Serrão Andrez*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

### **Manuel Nunes & Fernandes, L.<sup>da</sup> Autorização de laboração contínua**

A empresa Manuel Nunes & Fernandes, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua da Bela Vista, 8, Alto da Bela Vista, Cacém, requereu autorização para laborar continuamente nas suas instalações sitas em Lisboa, Cacém, Corroios — Almada, Montijo e Vila Nova de Santo André.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para os distribuidores de produtos alimentares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1978, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de gestão logística, designadamente a organização dos programas de abastecimento dos seus armazéns que, devido a condicionalismos vários, é de muito difícil concretização em períodos normais de laboração.

Assim, e considerando:

- 1) Que a actividade de distribuição desenvolvida pela empresa, no que respeita à matéria em causa, não tem, por um lado, enquadramento legal específico e, por outro, pelas suas características, é tributária da actividade industrial;
- 2) Que não existe comissão de trabalhadores;
- 3) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido deram o seu acordo por escrito;
- 4) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável (CCT para os distribuidores de produtos alimentares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1978, e subsequentes alterações) não veda o regime pretendido;
- 5) 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 Manuel Nunes & Fernandes, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente nas suas instalações sitas em Lisboa, Cacém, Corroios — Almada, Montijo e Vila Nova de Santo André.

Ministérios da Economia e para a Qualificação e o Emprego, 4 de Julho de 1997. — O Secretário de Estado do Comércio e Turismo, *Jaime Serrão Andrez*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso para PE das alterações salariais dos CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e diversas associações sindicais (trabalhadores administrativos 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 portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebradas entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, nesta data publicadas.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica regulada 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 ou cooperativas signatárias e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais naquelas previstas, não representados pelas associações sindicais subscritoras.

### **Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e diversas associações sindicais (trabalhadores de produção e apoio).**

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 está em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações dos CCT celebradas entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio e Carnes do Sul e outros, entre a mesma associação

patronal e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 23, de 22 de Junho de 1997, 26, de 15 de Julho de 1997, e 29, de 8 de Agosto de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, nos distritos do continente e integrados na área de cada contrato colectivo:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade de abate de aves e de desmanche, corte, preparação e qualificação de carne de aves e respectiva comercialização e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis 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 portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção aplicáveis, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam alguma das actividades reguladas, com excepção da indústria do vestuário e da indústria da cordoaria e redes, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais subscritoras.

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. dos Sind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras, entre a mesma associação patronal e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e, ainda, entre a referida associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações dos CCT mencionados em título e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, 27 e 28, de 8, 22 e 29 de Julho de 1997.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções (indústria de gessos, estafes e cales hidráulicas) 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 pelas associações sindicais outorgantes.

**Aviso para PE das alterações salariais dos CCT para a indústria de cerâmica (barro branco)**

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 celebrados entre a APC — Associação Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro, entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, entre a mesma associação patronal e a FEP-

CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos), entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos), entre a mesma associação patronal e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (administrativos) e, finalmente, entre a referida associação patronal e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24 e 25, de 29 de Junho e 8 de Julho, ambos de 1997.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica (indústria de cerâmica — barro branco) 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 pelas associações sindicais signatárias.

**Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria transformadora de vidro plano e diversas associações sindicais.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações dos contratos colectivos celebrados entre a Associação Nacional dos Transformadores de Vidro e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra e entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro e entre a mesma associação patronal e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 1997, e 27, de 22 de Julho de 1997.

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

- a) As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANITIV — Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, nem

noutras representativas das entidades patronais do sector, que exerçam a actividade de transformação de vidro plano e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio às relações de trabalho a que se refere a alínea anterior relativamente às profissões e categorias profissionais não previstas no CCT aí referido;
- c) As alterações do contrato colectivo de trabalho referido na alínea a) e dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

#### **Aviso para PE das alterações dos CCT para os fabricantes de anúncios luminosos**

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 celebrados entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal e outros, entre a referida associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e, ainda, entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida 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 pelas associações sindicais signatárias.

**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, entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e, ainda, entre as mesmas associações patronais e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins.**

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 1997, 22, de 15 de Junho de 1997, e 29, de 8 de Agosto de 1997.

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 nelas 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 do CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e das alterações do CCT entre a mesma associação patronal e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e 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 dos contratos colectivos de trabalho em epígrafe, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as disposições constantes das aludidas convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outor-



gante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais 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 pelas associações sindicais outorgantes.

#### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e 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 está em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebradas entre a Associação Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPCES — Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997.

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

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

e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais subscritoras.

#### **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 cooperativas agrícolas e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1997.

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 exercida 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 Assoc. de Agricultores do Concelho de Vila Real e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos de Agricultura, Florestas e Pecuária — Alteração salarial e outras.**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Cláusula 3.ª**

#### **Vigência**

1 — As tabelas salariais e restante matéria pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 1997.

2 — .....

#### **ANEXO III**

#### **Tabela salarial**

Grau I .....	92 000\$00
Grau II .....	80 500\$00
Grau III .....	69 000\$00
Grau IV .....	66 000\$00
Grau V .....	63 300\$00

#### **Outros valores:**

- a) Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de 160\$;
- b) .....

- c) Por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1000\$ mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal.

Pela Associação de Agricultores do Concelho de Vila Real:

*Augusto Fernandes Costa.  
José Maria Ferreira Pinto.*

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

*(Assinatura ilegível.)  
João Manuel da Conceição Martins.*

Entrado em 9 de Julho de 1997.

Depositado em 24 de Julho de 1997, a fl. 78 do livro n.º 8, com o n.º 249/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outro — Alteração salarial.**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

O presente CCT abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., e pela cooperativa signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — [...] a partir de 1 de Janeiro de 1997.

##### **Disposição final**

Mantêm-se em vigor as disposições constantes do CCT e revisões seguintes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 10/76, 22/77, 37/78, 8/81, 19/82, 22/83, 22/84, 22/85, 22/86, 22/87, 13/89, 13/90, 12/91, 11/92, 14/94, 15/95 e 25/96, que não foram objecto de alteração na presente revisão.

#### **ANEXO II**

##### **Tabela de remunerações mínimas**

Grupos	Remunerações
I .....	122 850\$00
II .....	112 500\$00
III .....	97 700\$00

Grupos	Remunerações
IV .....	87 350\$00
V .....	86 000\$00
VI .....	80 200\$00
VII .....	75 750\$00
VIII .....	69 750\$00
IX .....	65 400\$00
X .....	61 000\$00
XI .....	58 400\$00
XII .....	55 500\$00
XIII .....	43 300\$00

Porto, 20 de Junho de 1997.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela AGROS — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços Centro-Norte;

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 25 de Julho de 1997.

Depositado em 29 de Julho de 1997, a fl. 82 do livro n.º 8, com o n.º 271/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial.**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

O presente CCT abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, e pela cooperativa signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — [...] a partir de 1 de Janeiro de 1997.

### Disposição final

Mantêm-se em vigor as disposições constantes do CCT e revisões seguintes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 10/76, 22/77, 37/78, 8/81, 19/82, 22/83, 22/84, 22/85, 22/86, 22/87, 13/89, 13/90, 12/91, 11/92, 14/94, 15/95 e 25/96, que não foram objecto de alteração na presente revisão.

### ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Remunerações
I .....	122 850\$00
II .....	112 500\$00
III .....	97 700\$00
IV .....	87 350\$00
V .....	86 000\$00
VI .....	80 200\$00
VII .....	75 750\$00
VIII .....	69 750\$00
IX .....	65 400\$00
X .....	61 000\$00
XI .....	58 400\$00
XII .....	55 500\$00
XIII .....	43 300\$00

Porto, 3 de Julho de 1997.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

(Assinatura ilegível.)

Pela AGROS — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

(Assinatura ilegível.)

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, CRL:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 28 Julho de 1997.

Depositado em 29 de Julho de 1997, a fl. 81 do livro n.º 8, com o n.º 269/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtos de leite e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial.**

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente CCT abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L, e a cooperativa signatária e, por outro, os profissionais de lacticínios ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

1 — .....

2 — [...] a partir de 1 de Janeiro de 1997.

### Disposição final

Mantêm-se em vigor as disposições constantes do CCT e revisões seguintes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 10/76, 22/77, 37/78, 8/81, 19/82, 22/83, 22/84, 22/85, 22/86, 22/87, 13/89, 13/90, 11/92, 14/94, 15/95 e 27/96, que não foram objecto de alteração na presente revisão.

### ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de vendas .....	122 850\$00
II	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Inspector de vendas .....	112 500\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Tesooureiro ..... Caixeiro-encarregado ..... Programador .....	97 700\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras ... Empregado-viajante ..... Operador de computador ..... Pracista ..... Prospector de vendas ..... Vendedor especializado ..... Caixeiro chefe de secção ..... Encarregado de armazém ..... Vendedor de autovenda .....	87 350\$00
V	Primeiro-escriurário ..... Operador mecanográfico ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Primeiro-caixeiro ..... Ajudante encarregado de armazém ..... Fiel de armazém .....	86 000\$00
VI	Segundo-escriurário ..... Cobrador ..... Perfurador-verificador ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Demonstrador ..... Segundo-caixeiro ..... Caixeiro de balcão ..... Ajudante de fiel de armazém .....	80 200\$00
VII	Terceiro-escriurário ..... Operador de máquinas de contabilidade ... Telefonista ..... Recepcionista ..... Terceiro-caixeiro ..... Empilhador ..... Embalador ..... Distribuidor .....	75 750\$00
VIII	Conferente ..... Caixeiro-ajudante .....	69 750\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
IX	Contínuo ..... Porteiro ..... Guarda ..... Etiquetador ..... Rotulador ..... Auxiliar/servente de armazém .....	65 400\$00
X	Dactilógrafo do 3.º ano ..... Estagiário do 3.º ano .....	61 000\$00
XI	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Praticante ..... Estagiário do 2.º ano .....	58 400\$00
XII	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	55 500\$00
XIII	Paquete ..... Aprendiz .....	43 300\$00

Porto, 25 de Junho de 1997.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

(Assinatura ilegível.)

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral; U. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Entrado em 25 de Julho de 1997.

Depositado em 29 de Julho de 1997, a fl. 81 do livro n.º 8, com o n.º 270/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (confeitaria, pastelaria e conservação de fruta — Centro/Sul) — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente contrato obriga, por um lado, todas as empresas que constituem divisões de confeitaria e conservação de fruta e as fábricas de pastelaria não integradas em estabelecimentos hoteleiros ou similares, sediadas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Guarda, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal e Viseu representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes de Industriais de Produtos Alimentares, e por outro lado, os trabalhadores representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e alteração

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

5 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1997.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Período de negociação**

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Comissão arbitral**

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Categorias profissionais**

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Condições de admissão**

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Período experimental**

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Trabalhadores eventuais**

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Substituição**

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Quadro e acesso obrigatório**

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Exames profissionais**

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Mudança de entidade patronal**

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Quadro de pessoal**

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Relação nominal**

## **CAPÍTULO III**

### **Retribuição mínima do trabalhador**

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Retribuição mínima**

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Funções inerentes a outras categorias**

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal para trabalhadores militares**

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação do trabalho**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Trabalho extraordinário**

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho extraordinário**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Férias

###### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Aquisição e direito a férias

###### Cláusula 25.<sup>a</sup>

###### Período de férias

###### Cláusula 26.<sup>a</sup>

###### Fixação da época das férias

###### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### Encerramento total para férias

###### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Proibição de interrupção de férias

###### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Doença em férias e violação do direito a férias

###### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### Férias para trabalhadores no serviço militar

###### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Férias e cessação do contrato

#### SECÇÃO II

##### Descanso semanal e feriados

###### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

###### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Remuneração

###### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### Feriados

###### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Remuneração

#### SECÇÃO III

##### Faltas

###### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### Noção de falta e seu âmbito

###### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### Faltas justificadas

###### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### Faltas injustificadas

#### SECÇÃO IV

##### Impedimentos prolongados

###### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### Regime

#### SECÇÃO V

##### Cessação do contrato

###### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Causas de extinção

###### Cláusula 41.<sup>a</sup>

###### Mútuo acordo das partes

###### Cláusula 42.<sup>a</sup>

###### Despedimento com justa causa

###### Cláusula 43.<sup>a</sup>

###### Rescisão do trabalhador

###### Cláusula 44.<sup>a</sup>

###### Caducidade do contrato de trabalho

###### Cláusula 45.<sup>a</sup>

###### Despedimento colectivo

## **CAPÍTULO VI**

### **Deveres e garantias das partes**

#### **A — Deveres**

##### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

###### **Deveres das entidades patronais**

.....

##### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

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

.....

#### **B — Garantias**

##### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

###### **Garantias dos trabalhadores**

.....

## **CAPÍTULO VII**

### **Condições particulares de trabalho**

##### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

###### **Protecção da maternidade e paternidade**

1 — Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangido, são assegurados aos trabalhadores mães e ou pais os direitos previstos na Lei n.º 47/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, nomeadamente os a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) .....
- b) Por ocasião do parto as trabalhadoras têm direito a uma licença de 98 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 38 dias serem gozados antes ou depois dessa data;
- c) A mãe que amamente o seu filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas, para cumprimento dessa missão, enquanto durar e o filho perfizer um ano de idade;
- d) .....
- e) Durante o período de amamentação clinicamente provada e o filho perfazer um ano de idade, a mãe tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas e excretáveis no leite materno;
- f) Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retoma a partir de então, até final do período;
- g) No caso de aborto a mulher tem direito a licença com duração mínima de 20 dias e máxima de 30 dias.

2 — .....

3 — O pai tem direito, nos 15 dias posteriores ao nascimento do filho, a dois dias úteis de falta justificada, sem perda de retribuição.

4 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo àquele a que a mãe ainda teria direito, nos seguintes casos:

- a) Por incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Por morte da mãe;
- c) Por decisão conjunta dos pais.

##### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

###### **Proibição de despedimento durante a gravidez**

.....

##### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

###### **Trabalho de menores**

.....

##### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

###### **Trabalhadores-estudantes**

.....

## **CAPÍTULO VIII**

### **Formação profissional**

##### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

###### **Obrigações das empresas**

.....

##### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

###### **Responsabilidade dos trabalhadores**

.....

## **CAPÍTULO IX**

### **Previdência e acidentes de trabalho**

##### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

###### **Subsídio de doença**

.....

##### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

###### **Acidentes de trabalho**

.....

##### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

###### **Benefício de refeição**

1 — .....

2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de 280\$, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos quatro horas de serviço.

3 — A entidade patronal pode, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1 — .....

2 — A cada diuturnidade corresponde uma concessão pecuniária de 1400\$ mensais.

**CAPÍTULO X**

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1 — As empresas devem instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança no trabalho, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria, nomeadamente o previsto nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Dezembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

2 — .....

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Fiscalização**

.....

**SECÇÃO II**

**Comissão de segurança**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Instituição**

.....

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Atribuições**

.....

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Reuniões**

.....

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Formação**

.....

**SECÇÃO III**

**Encarregados de segurança**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Competência**

.....

**CAPÍTULO XI**

**Disciplina**

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Conceito de infracção disciplinar**

.....

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar**

.....

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Garantias de defesa**

.....

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Suspensão do trabalhador**

.....

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

.....

**CAPÍTULO XII**

**Comissão paritária**

Cláusula 71.<sup>a</sup>

.....

**CAPÍTULO XIII**

**Regulamentos internos**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

.....

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Vigência**

.....

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Quotização**

.....

**CAPÍTULO XIV**

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Manutenção de regalias adquiridas**

.....



## CAPÍTULO XV

### Pequeníssimas empresas

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### ANEXO I

#### Quadros obrigatórios

#### ANEXO II

#### Tabelas salariais

Designação	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Sector de fabrico:		
Mestre .....	98 000\$00	88 100\$00
Técnico hig. e qualidade .....	92 700\$00	82 700\$00
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	88 500\$40	77 500\$00
Controlador de qualidade .....	84 100\$00	73 000\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	79 300\$00	68 900\$00
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	71 600\$00	65 600\$00
Auxiliar de fabrico .....	62 900\$00	61 300\$00
Aspirante .....	58 000\$00	58 000\$00
Aspirante menor de 18 anos .....	43 300\$00	43 300\$00
Sectores complementares de fabrico:		
Encarregado(a) .....	68 700\$00	66 500\$00
Operário(a) de 1. <sup>a</sup> .....	65 100\$00	63 200\$00
Operário(a) de 2. <sup>a</sup> .....	62 900\$00	60 800\$00
Auxiliares de serv. comp. ....	60 500\$00	60 500\$00
Aprendiz .....	58 000\$00	58 000\$00
Aprendiz menor de 18 anos .....	43 300\$00	43 300\$00

Lisboa, 10 de Julho de 1997.

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

*Estêvão Martins.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Sandra Lourenço.*

Entrado em 18 de Julho de 1997.

Depositado em 29 de Julho de 1997, a fl. 81 do livro n.º 8, com o n.º 267/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (apoio) — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência e alteração

As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária da presente revisão produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1997, podendo ser revistas anualmente.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração, o período normal de trabalho é de quarenta horas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que desempenhem funções de recebimentos ou pagamentos de valores é atribuído um abono mensal para falhas no montante de 2600\$.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente o pequeno-almoço a todos os trabalhadores desde que iniciem o período de trabalho antes das 8 horas.

2 — A entidade patronal obriga-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de 280\$, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de serviço, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

3 — A entidade patronal pode, em vez do pagamento e daquele subsídio, fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

#### ANEXO III

#### Tabela salarial

Níveis	Remunerações mínimas mensais
I .....	99 700\$00
II .....	95 100\$00
III .....	91 500\$00
IV .....	87 700\$00
V .....	85 300\$00
VI .....	83 300\$00
VII .....	79 900\$00
VIII .....	74 700\$00
IX .....	72 700\$00
X .....	71 400\$00
XI .....	67 300\$00
XII .....	67 200\$00
XIII .....	59 300\$00
XIV .....	59 100\$00
XV .....	46 600\$00
XVI .....	44 800\$00
XVII .....	44 500\$00

Níveis	Remunerações mínimas mensais
I-A .....	106 900\$00
I-B .....	115 100\$00
II .....	130 900\$00
III .....	152 100\$00
IV .....	180 200\$00
V .....	204 500\$00
VI .....	232 600\$00

Lisboa, 10 de Julho de 1997.

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

*Estêvão Martins.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Sandra Lourenço.*

Entrado em 18 de Julho de 1997.

Depositado em 25 de Julho de 1997, a fl. 80 do livro n.º 8, com o n.º 261/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# **CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras.**

O CCT entre a Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1980, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 12, de 29 de Março de 1981, 46, de 15 de Dezembro de 1982, 22, de 15 de Junho de 1984, 24, de 29 de Junho de 1985, 24, de 29 de Junho de 1986, 24, de 29 de Junho de 1987, 24, de 29 de Junho de 1988, 13, de 8 de Abril de 1989, 13, de 9 de Abril de 1990, 12, de 29 de Março de 1991, 11, de 22 de Março de 1992, 28, de 29 de Julho de 1994, 28, de 29 de Julho de 1995, e 28, de 29 de Julho de 1996, é revisto da forma seguinte:

## **Cláusula 1.ª**

### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as entidades patronais que no continente exerçam a actividade de abate, desmancho, corte, preparação e qualificação de aves ou mais carnes, assim como a sua comercialização representadas pela associação outorgante, ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço que representados pelos organismos sindicais signatários exerçam a actividade profissional correspondente a cada uma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — .....

## **Cláusula 2.ª**

### **Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

.....

## **Cláusula 37.ª**

### **Retribuição dos trabalhadores**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — 380\$;  
Diária completa — 5050\$;  
Almoço ou jantar — 1650\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 2870\$;  
Ceia — 820\$;

ou o pagamento dessas despesas, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

b) .....

2 — .....

3 — .....

## **Cláusula 37.ª-A**

### **Subsídio de alimentação**

A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 470\$ por dia de trabalho efectivamente prestado, salvo se a empresa possuir cantina própria.

## **Cláusula 48.ª**

### **Duração do período de férias**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

2 — O período de férias acima referido é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

Os trabalhadores admitidos até 30 de Junho têm direito, no ano de admissão a um período de férias de oito dias úteis.

.....

## **ANEXO II**

### **Tabela salarial**

Grupos	Categorias	Remunerações
1	Chefe de escritório ..... Contabilista .....	109 650\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
2	Chefe de departamento ..... Chefe de serviços ..... Programador .....	101 450\$00
3	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	94 600\$00
4	Escriturário-principal .....	87 200\$00
5	Caixa ..... Primeiro-escriurário ..... Operador mecanográfico .....	80 450\$00
6	Segundo-escriurário ..... Operador de máquinas de contabilidade .....	72 150\$00
7	Terceiro-escriurário ..... Perfurador-verificador ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	64 350\$00
8	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	58 800\$00
9	Estagiário/dactilógrafo ..... Guarda ..... Contínuo ..... Porteiro .....	57 750\$00
10	Paquete .....	43 400\$00

Lisboa, 7 de Julho de 1997.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 22 de Julho de 1997.

Depositado em 25 de Julho de 1997, a fl. 80 do livro n.º 8, com o n.º 259/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# **CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carnes de Aves e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.**

O CCT entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1980, e alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 12, de 29 de Março de 1981, 46, de 15 de Dezembro de 1982, 22, de 15 de Junho de 1984, 24, de 29 de Junho de 1985, 24, de 29 de

Junho de 1986, 24, de 29 de Junho de 1987, 24, de 29 de Junho de 1988, 23, de 26 de Junho de 1989, 22, de 15 de Junho de 1990, 21, de 8 de Junho de 1991, 20, de 29 de Maio de 1992, 29, de 8 de Agosto de 1994, 28, de 29 de Julho de 1995, e 27, de 22 de Julho de 1996, é revisto da forma seguinte:

.....

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### **Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

.....

## Cláusula 37.<sup>a</sup>

### **Retribuição dos trabalhadores**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — 380\$;  
Diária completa — 5050\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 2870\$;  
Almoço ou jantar — 1650\$;  
Ceia — 820\$.

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

.....

## Cláusula 37.<sup>a</sup>-A

### **Subsídio de alimentação**

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 470\$ por cada dia de trabalho efectivo, salvo se a empresa possuir cantina própria.

.....

## Cláusula 48.<sup>a</sup>

### **Duração do período de férias**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

2 — O período de férias acima referido é fixado em 23 dias úteis desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

3 — Os trabalhadores admitidos até 30 de Junho têm direito, no ano de admissão, a um período de férias de oito dias úteis.

.....

## ANEXO II

**Tabela salarial**

Grupos	Categorias	Remunerações
1	Chefe de escritório ..... Contabilista .....	109 650\$00
2	Chefe de departamento ..... Chefe de serviços ..... Programador .....	101 450\$00
3	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	94 600\$00
4	Escrutário principal .....	87 200\$00
5	Caixa ..... Primeiro-escriurário ..... Operador mecanográfico .....	80 450\$00
6	Operador de máquinas de contabilidade ... Segundo-escriurário .....	72 150\$00
7	Terceiro-escriurário ..... Perfurador-verificador ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	64 350\$00
8	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	58 800\$00
9	Estagiário de dactilógrafo ..... Guarda ..... Porteiro .....	57 750\$00
10	Paquete .....	43 400\$00

*Nota.* — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

Lisboa, 7 de Julho de 1997.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Entrado em 22 de Julho de 1997.

Depositado em 25 de Julho de 1997, a fl. 80 do livro n.º 8, com o n.º 260/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmancho, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela associação outorgante e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço que representados pelo sindicato outorgante exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — .....

2 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997 e vigorarão até 31 de Dezembro de 1997.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

.....

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

.....

## CAPÍTULO VI

### Duração e prestação de trabalho

.....

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>-A

##### Abono para falhas

Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos, em numerário, terão direito a um abono mensal para falhas no valor de 2600\$.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição

.....

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Salário igual para trabalho igual

.....

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

.....

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de 2600\$ por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço

da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho extraordinário

.....

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

.....

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal — 13.º mês

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — 380\$;  
Diária completa — 5050\$;  
Almoço ou jantar — 1650\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 2870\$;  
Ceia — 820\$;

ou se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

b)

- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Refeições — Motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Tempo e forma de pagamento**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Folha de pagamento**

.....

**CAPÍTULO VI**

**Suspensão da prestação de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Feriados**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Feriados**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
a) .....  
b) .....  
4 — .....

**SECÇÃO II**

**Férias**

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Direito a férias**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

2 — O período de férias acima referido é fixado em 23 dias úteis desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

3 — Os trabalhadores admitidos até 30 de Junho têm direito, no ano de admissão, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Irrenunciabilidade das férias**

.....

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Fixação da época de férias**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Alteração da época de férias**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Gozo seguido das férias**

- 1 — .....  
2 — .....

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Cumulação de férias**

.....

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Impedimento do período de férias**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

Cláusula 56. <sup>a</sup> <b>Férias e serviço militar obrigatório</b> 1 — ..... 2 — ..... 3 — .....	Cláusula 84. <sup>a</sup> <b>Refeitórios</b> .....  Cláusula 85. <sup>a</sup> <b>Subsídio de refeição</b> 1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 470\$ por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria. 2 — .....
Cláusula 57. <sup>a</sup> <b>Morte do trabalhador</b> .....	
Cláusula 58. <sup>a</sup> <b>Violação do direito de férias</b> .....	
SECÇÃO III <b>Faltas e licenças sem vencimento</b> .....	
CAPÍTULO VII <b>Cessação do contrato de trabalho</b> .....	
CAPÍTULO VIII <b>Condições particulares de trabalho</b> SECÇÃO I <b>Protecção da maternidade e paternidade</b> .....	
SECÇÃO II <b>Trabalho de menores</b> .....	
SECÇÃO III <b>Trabalho de idosos e diminuídos</b> .....	
SECÇÃO IV <b>Trabalhadores-estudantes</b> .....	
CAPÍTULO IX <b>Segurança social e regalias sociais</b> Cláusula 83. <sup>a</sup> <b>Princípio geral</b> .....	CAPÍTULO X <b>Segurança, higiene e saúde no trabalho</b> .....  CAPÍTULO XI <b>Formação profissional</b> .....  CAPÍTULO XII <b>Disciplina</b> .....  CAPÍTULO XIII <b>Disposições gerais e transitórias</b> Cláusula 96. <sup>a</sup> <b>Manutenção de regalias anteriores</b> 1 — ..... 2 — .....  Cláusula 97. <sup>a</sup> <b>Reclassificação profissional</b> .....  Cláusula 98. <sup>a</sup> <b>Multas</b> .....  Cláusula 99. <sup>a</sup> <b>Pagamento de retroactivos</b> Os retroactivos serão liquidados até 30 de Julho de 1997. Cláusula 100. <sup>a</sup> <b>Quotização sindical</b> .....

# Cláusula 101.<sup>a</sup>

## Comissão paritária

1 —	.....
2 —	.....
a)	.....
b)	.....
c)	.....
3 —	.....
4 —	.....
5 —	.....
6 —	.....
7 —	.....

## ANEXO I

### Categorias profissionais e funções respectivas

*Aproveitador de subprodutos.* — É o trabalhador que, nas empresas com transformação de subprodutos, recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o seu funcionamento e acondiciona as sacas de farinha.

## ANEXO II

### Categorias profissionais e grupos de remuneração

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Encarregado de matadouro .....	90 500\$00
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de expedição .....	80 500\$00
III	Motorista de pesados .....	77 400\$00
IV	Aproveitador de subprodutos .....	72 050\$00
	Caixeiro de praça .....	
	Caixeiro-viajante .....	
	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fogoeiro .....	
	Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Oficial electricista .....	
	Pendurador .....	
	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
V	Ajudante de motorista-distribuidor .....	65 650\$00
	Apontador .....	
	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Expedidor .....	
	Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pedreiro .....	
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
VI	Arrumador-carregador/câmaras frig. de cong. Manipulador .....	63 300\$00
	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> .....	61 600\$00
	Empregado de refeitório .....	
	Guarda .....	
	Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> .....	
	Pré-oficial electricista — 2. <sup>o</sup> período .....	
	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	Servente de pedreiro .....	
VIII	Ajudante de fogoeiro .....	58 500\$00
	Ajudante mecânico de automóveis .....	
	Ajudante de serralheiro mecânico .....	
	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Pré-oficial electricista — 1. <sup>o</sup> período .....	
	Trabalhador da apanha .....	
IX	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	57 400\$00
	Praticante (carnes) .....	
	Servente de limpeza .....	
X	Praticante de caixeiro .....	52 800\$00
	Praticante metalúrgico .....	

## ANEXO III

### Estrutura dos níveis de qualificação

Lisboa, 26 de Junho de 1997.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Venâncio.

Entrado em 22 de Julho de 1997.

Depositado em 25 de Julho de 1997, a fl. 79 do livro n.º 8, com o n.º 255/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outros e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros — Alteração salarial e outra.**

## CAPÍTULO I

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

(Mantém-se.)

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência e denúncia

1 — (Mantém-se.)



2 — Independentemente da data de publicação deste contrato, a tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1997.

## CAPÍTULO XIII

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 430\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

*(Restantes números mantêm-se.)*

## ANEXO III

### Tabela salarial

Grupos	Remuneração mínima mensal
A .....	114 000\$00
B .....	98 000\$00
C .....	89 900\$00
D .....	79 800\$00
E .....	73 600\$00
F .....	66 700\$00
G (*) .....	62 200\$00
H .....	60 550\$00
I .....	59 250\$00
J .....	57 250\$00

(\*) No subsector de tapeçaria a retribuição do grupo G é de 62 700\$.

Porto, 22 de Janeiro de 1997.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação das Indústrias de Tecelagem e Têxtil-Lar (ANITT-LAR):

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama (APIAR):

*(Assinatura ilegível.)*

Pela APIM — Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Confecção:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela APT — Associação Portuguesa das Indústrias Têxteis e Vestuário:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SITEMAC — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 18 de Julho de 1997.

Depositado em 25 de Julho de 1997, a fl. 79 do livro n.º 8, com o n.º 253/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a ANIEC — Assoc. Nacional dos Industriais e Exportadores de Cortiça e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro — Alteração salarial e outras.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais e Exportadores de Cortiça e, por outro, os trabalhadores de escritório ao serviço daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas e desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigilância

1 — .....

2 — A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 1997.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Seguros e deslocações

1 — .....

2 — O pessoal em serviço nas grandes deslocações deverá estar coberto por um seguro de viagem, a efectuar pela empresa, no valor mínimo de 7400 contos.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Os empregados de escritório têm direito a uma diuturnidade de 3650\$ sobre a tabela anexa a este contrato, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

2 — .....

3 — .....

### Cláusula 32.<sup>a</sup>-A

#### Senha de almoço

1 — As empresas que não tenham refeitório ou quando o não tenham em funcionamento para fornecer, integral e gratuitamente, a refeição, pagarão a cada trabalhador uma senha diária no valor de 480\$.

2 a 11 — .....

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamento ou cobranças será atribuído o abono mensal de 4000\$ para falhas.

### Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Disposição geral

Dão-se por reproduzidas todas as matérias publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 2/78, 8/79, 18/81, 22/82, 26/83, 26/84, 26/85, 26/86, 26/87, 29/88, 30/89, 29/90, 28/91, 28/92, 29/93 e 30/96 e não constantes da presente alteração.

**ANEXO II**  
**Remunerações mínimas**

Grupo		Remunerações
I	Director de serviços e chefe escritório ...	112 300\$00
II	Analista de sistemas, chefe de serviços/departamento e contabilista .....	107 200\$00
III	Chefe de secção, programador de computador e guarda-livros .....	102 000\$00
IV	Secretário de direcção/administração, correspondente em línguas estrangeiras, vendedor, operador de computador e caixeiro-encarregado .....	96 000\$00
V	Caixa, cobrador, primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro e operador mecanográfico .....	95 900\$00
VI	Segundo-escriturário, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador e caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	83 100\$00
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> , telefonista e terceiro-escriturário .....	76 100\$00
VIII	Contínuo, dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário do 2. <sup>o</sup> ano e caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	65 800\$00
IX	Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano, estagiário do 1. <sup>o</sup> ano e caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	59 600\$00
X	Servente de limpeza: Maior .....	58 000\$00
	Menor .....	52 000\$00
XI	Paquete de 17 anos .....	44 700\$00
XII	Paquete de 16 anos e praticante do 3. <sup>o</sup> ano	44 600\$00
XIII	Paquete de 15 anos e praticante do 2. <sup>o</sup> ano	44 600\$00
XIV	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	44 600\$00

Santa Maria de Lamas, 7 de Julho de 1997.

Pela Associação Nacional dos Industriais e Exportadores de Cortiça:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio/SITESC:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 14 de Julho de 1997.

Depositado em 28 de Julho de 1997, a fl. 81 do livro n.º 8, com o n.º 266/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 500\$ por cada dia de trabalho.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

1 — .....

2 — .....

a) .....

b) As faltas previstas na alínea g), até ao limite de 20 dias por ano e as previstas na alínea h) até ao limite de 10 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico, ou por qualquer outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa.

**ANEXO I**

**Remunerações mínimas**

Grau	Tabela I	Tabela II
0 .....	148 250\$00	154 050\$00
1 .....	127 550\$00	132 250\$00
2 .....	111 550\$00	116 350\$00
3 .....	107 650\$00	112 750\$00
4 .....	96 150\$00	100 350\$00
5 .....	94 550\$00	99 050\$00
6 .....	86 450\$00	92 150\$00
7 .....	83 500\$00	87 800\$00
8 .....	79 050\$00	83 400\$00
9 .....	74 200\$00	77 800\$00
10 .....	69 800\$00	73 300\$00
11 .....	66 500\$00	69 200\$00
12 .....	64 500\$00	67 100\$00
13 .....	63 750\$00	65 550\$00
14 .....	57 050\$00	58 400\$00
15 .....	51 400\$00	52 700\$00
16 .....	45 200\$00	46 600\$00
17 .....	43 050\$00	43 050\$00
18 .....	43 050\$00	43 050\$00
19 .....	43 050\$00	43 050\$00
20 .....	43 050\$00	43 050\$00

Remuneração mensal média: 77 626\$.

**Critério diferenciador das tabelas salariais**

.....

### III

As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1997.

Porto, 2 de Julho de 1997.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:  
(Assinatura ilegível.)

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

#### Declaração

Para efeitos de depósito no Ministério para a Qualificação e o Emprego do texto do acordo de revisão do CCT celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SITESEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, a FENAME representa as seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal;  
Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Metalomecânicas;  
Associação das Indústrias Marítimas;  
Associação Industrial do Minho.

Porto, 16 de Junho de 1997. — O Presidente da Direcção, *Mário Amorim da Graça Moura*.

Entrado em 10 de Julho de 1997.

Depositado em 24 de Julho de 1997, a fl. 78 do livro n.º 8, com o n.º 247/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito territorial

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional.

2 — Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que, ao abrigo do disposto no artigo 41.º do Código Civil, haja sido expressamente substituído pela lei que os respectivos sujeitos tenham designado.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Âmbito profissional

Este contrato aplica-se às empresas representadas pelas associações outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, cujas profissões estejam previstas no anexo III.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vigência

O presente contrato entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 500\$ por cada dia de trabalho.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — .....

2 — .....

a) .....

b) As faltas previstas na alínea g), até ao limite de 20 dias por ano, e as previstas na alínea h), até ao limite de 10 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço, médico, ou por qualquer outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

#### ANEXO I

##### I

##### Remunerações mínimas

Grau de remuneração	Tabela I	Tabela II
0 .....	148 250\$00	154 050\$00
1 .....	127 550\$00	132 250\$00
2 .....	111 550\$00	116 350\$00
3 .....	107 650\$00	112 750\$00

Grau de remuneração	Tabela I	Tabela II
4 .....	96 150\$00	100 350\$00
5 .....	94 550\$00	99 050\$00
6 .....	86 450\$00	92 150\$00
7 .....	83 500\$00	87 800\$00
8 .....	79 050\$00	83 400\$00
9 .....	74 200\$00	77 800\$00
10 .....	69 800\$00	73 300\$00
11 .....	66 500\$00	69 200\$00
12 .....	64 500\$00	67 100\$00
13 .....	63 750\$00	65 550\$00
14 .....	57 050\$00	58 400\$00
15 .....	51 400\$00	52 700\$00
16 .....	45 200\$00	46 600\$00
17 .....	43 050\$00	43 050\$00
18 .....	43 050\$00	43 050\$00
19 .....	43 050\$00	43 050\$00
20 .....	43 050\$00	43 050\$00

Remuneração mensal média: 77 626\$.

## II

### Critério diferenciador das tabelas salariais

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

## III

As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1997.

*Nota.* — Mantêm-se em vigor as matérias do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável que não constam da presente revisão.

Lisboa, 8 de Julho de 1997.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços em representação dos seus sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região do Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato Comércio, Escritório e Serviços /SINDCES/UGT:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

### Declaração

Para efeitos de depósito no Ministério para a Qualificação e o Emprego do texto do acordo de revisão do CCT celebrado entra a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, a

FENAME representa as seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal;  
Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Metalomecânicas;  
Associação das Indústrias Marítimas;  
Associação Industrial do Minho.

Lisboa, 2 de Julho de 1997. — O Presidente da Direcção, *José de Oliveira Guia*.

Entrado em 18 de Julho de 1997.

Depositado em 25 de Julho de 1997, a fl. 79, do livro n.º 8, com o n.º 254/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito territorial

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional.

2 — Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que, ao abrigo do disposto no artigo 41.º do Código Civil, haja sido expressamente substituído pela lei que os respectivos sujeitos tenham designado.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Âmbito profissional

Este contrato aplica-se às empresas representadas pelas associações outorgantes bem como aos trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante, cujas profissões estejam previstas no anexo III.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vigência

O presente contrato entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 500\$ por cada dia de trabalho.

2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — .....  
2 — .....  
a) .....  
b) As faltas previstas na alínea g), até ao limite de 20 dias por ano, e as previstas na alínea h), até ao limite de 10 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico, ou por qualquer outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa.  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....

#### ANEXO I

##### I

##### Remunerações mínimas

Grau de remuneração	Tabela I	Tabela II
0 .....	148 250\$00	154 050\$00
1 .....	127 550\$00	132 250\$00
2 .....	111 550\$00	116 350\$00
3 .....	107 650\$00	112 750\$00
4 .....	96 150\$00	100 350\$00
5 .....	94 550\$00	99 050\$00
6 .....	86 450\$00	92 150\$00
7 .....	83 500\$00	87 800\$00
8 .....	79 050\$00	83 400\$00
9 .....	74 200\$00	77 800\$00
10 .....	69 800\$00	73 300\$00
11 .....	66 500\$00	69 200\$00
12 .....	64 500\$00	67 100\$00
13 .....	63 750\$00	65 550\$00
14 .....	57 050\$00	58 400\$00
15 .....	51 400\$00	52 700\$00
16 .....	45 200\$00	46 600\$00
17 .....	43 050\$00	43 050\$00
18 .....	43 050\$00	43 050\$00
19 .....	43 050\$00	43 050\$00
20 .....	43 050\$00	43 050\$00

Remuneração mensal média: 77 626\$.

##### II

##### Critério diferenciador das tabelas salariais

1 — .....  
2 — .....

3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

#### III

As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1997.

*Nota.* — Mantêm-se em vigor as matérias do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável que não constam da presente revisão.

Lisboa, 8 de Julho de 1997.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:  
José António Simões.  
(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para efeitos de depósito no Ministério para a Qualificação e o Emprego do texto do acordo de revisão do CCT celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, a FENAME representa as seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal;  
Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Metalomecânicas;  
Associação das Indústrias Marítimas;  
Associação Industrial do Minho.

Lisboa, 2 de Julho de 1997. — O Presidente da Direcção, José de Oliveira Guia.

Entrado em 22 de Julho de 1997.

Depositado em 25 de Julho de 1997, a fl. 79 do livro n.º 8, com o n.º 252/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

A presente revisão aplica-se a todo o continente e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

A presente revisão entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em

que for publicada e será válida pelo prazo mínimo de 12 meses.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na profissão de telefonista e de trabalhadores indiferenciados, de 21 anos na profissão de cobrador e de 16 anos para paquetes.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão — acessos, carreiras e categorias profissionais

5 — Profissionais especializados:

5.2 — a) Nas restantes profissões, os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos, sem curso, têm a seguinte carreira profissional:

Aprendiz:

Dois anos, se tiverem 16 anos aquando da sua admissão;

Um ano, se tiverem 17 anos aquando da sua admissão.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho

1 — .....

2 — .....

3 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados nas empresas.

4 — .....

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Limites de trabalho extraordinário

1 — .....

2 — Em caso de prestação de trabalho extraordinário é sempre assegurado ao trabalhador, sem prejuízo de retribuição, um período mínimo de descanso de dez horas, até ao início do período de trabalho normal seguinte.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações — continente

1 — .....

a) A retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 20% da retribuição diária, num mínimo de 600\$ por cada dia completo de deslocação;

b) .....

c) .....

d) .....

e) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de 8 000 000\$, em caso de morte

ou por incapacidade total ou parcial permanente.

2 — .....

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deslocações em território nacional, não continental e estrangeiro

1 — .....

a) A retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 30% da retribuição diária, num mínimo de 1250\$ por cada dia completo de deslocação;

b) .....

c) .....

d) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de 8 000 000\$ em caso de morte ou por incapacidade total ou parcial permanente;

e) .....

f) .....

g) .....

h) .....

i) .....

2 — .....

3 — .....

## CAPÍTULO VI-A

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição diário, num mínimo de 500\$, desde que compareçam ao serviço nas duas fracções totais do período normal do trabalho diário.

2 — .....

3 — .....

4 — O presente subsídio produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

O presente CCT foi celebrado em 7 de Abril de 1997.

## ANEXO I

### Tabelas e remunerações mínimas

Grau 0 (118 200\$):

Analista informático.  
Contabilista.  
Engenheiro iv.

Grau 1 (110 600\$):

Chefe de serviços.  
Engenheiro iii.  
Programador informático.

Grau 2 (103 300\$):

Desenhador-chefe/projectista de reclusos luminosos.  
Encarregado geral.  
Engenheiro II.  
Tesoureiro.

Grau 3 (96 200\$):

Chefe de secção.  
Chefe de vendas.  
Desenhador principal.  
Engenheiro I.  
Guarda-livros.  
Operador mecanográfico.  
Técnico fabril principal.

Grau 4 (89 200\$):

Desenhador de reclusos luminosos (+ de cinco anos).  
Encarregado.  
Escriturário principal.  
Monitor informático/mecanográfico.  
Oficial qualificado principal.  
Operador informático.  
Secretário.  
Técnico fabril III.  
Técnico de serviço social.

Grau 5 (82 500\$):

Apontador de 1.<sup>a</sup>  
Caixa.  
Chefe de equipa.  
Desenhador de reclusos luminosos de três a cinco anos.  
Enfermeiro.  
Primeiro-escriturário.  
Oficial especializado de mais de quatro anos.  
Oficial qualificado de dois a quatro anos.  
Operador de máquinas de contabilidade de 1.<sup>a</sup>  
Operador mecanográfico de 1.<sup>a</sup>  
Perfurador-verificador/operador de registo de dados de 1.<sup>a</sup>  
Técnico fabril II de mais de três anos.

Grau 6 (76 100\$):

Apontador de 2.<sup>a</sup>  
Desenhador de reclusos luminosos até três anos.  
Segundo-escriturário.  
Fiel de armazém (oper. conferente).  
Motorista de pesados.  
Oficial especializado de dois a quatro anos.  
Oficial qualificado do 1.<sup>o</sup> ano.  
Operador de máquinas de contabilidade de 2.<sup>a</sup>  
Operador mecanográfico de 2.<sup>a</sup>  
Operador de telex em língua portuguesa.  
Técnico auxiliar de serviço auxiliar.  
Técnico fabril do 1.<sup>o</sup> ano.  
Vendedor.

Grau 7 (69 800\$):

Apontador de 3.<sup>a</sup>  
Auxiliar de enfermagem.  
Chefe de cozinha.  
Cobrador.

Desenhador auxiliar do 2.<sup>o</sup> ano.  
Escriturário de 3.<sup>a</sup>  
Motorista de ligeiros.  
Oficial especializado do 1.<sup>o</sup> ano.  
Reprodutor de documentos — arquivista técnico.  
Técnico fabril praticante do 1.<sup>o</sup> ano.  
Pré-oficial qualificado do 1.<sup>o</sup> ano.  
Telefonista de 1.<sup>a</sup>

Grau 8 (63 600\$):

Cozinheiro.  
Desenhador auxiliar do 1.<sup>o</sup> ano.  
Pré-oficial especializado do 2.<sup>o</sup> ano.  
Telefonista de 2.<sup>a</sup>

Grau 9 (57 700\$):

Apontador estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.  
Contínuo.  
Dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano.  
Desenhador praticante do 3.<sup>o</sup> ano.  
Entregador de materiais, produtos e ferramentas.  
Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano  
Guarda ou vigilante.  
Operador de máquinas de contabilidade estagiário.  
Operador mecanográfico estagiário.  
Perfurador-verificador/operador de registo de dados estagiário.  
Pré-oficial especializado do 1.<sup>o</sup> ano.  
Profissional semiespecializado.

Grau 10 (56 700\$):

Ajudante de motorista.  
Apontador estagiário do 1.<sup>o</sup> ano.  
Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano.  
Desenhador praticante do 2.<sup>o</sup> ano.  
Empregado de refeitório ou cantina.  
Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano.  
Praticante do 3.<sup>o</sup> ano especializado.  
Profissional semiespecializado de menos de três meses.  
Servente.

Grau 11 (46 500\$):

Desenhador praticante do 1.<sup>o</sup> ano.  
Paquete de 17 anos.  
Praticante do 2.<sup>o</sup> ano especializado.

Grau 12 (46 200\$):

Paquete de 16 anos.  
Profissional especializado praticante do 1.<sup>o</sup> ano.

Grau 13 (43 500\$):

Especializados aprendizes do 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos.

1 — A presente tabela de remunerações mínimas tem efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

2 — A eficácia retroactiva da tabela de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

3 — O subsídio de almoço entra em vigor a partir do dia 1 de Janeiro de 1997.

### Declaração

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a existência de um único instrumento de regulamentação colectiva de trabalho no sector dos fabricantes de anúncios luminosos, independentemente do número de textos publicados.

As partes outorgantes comprometem-se a efectuar, no futuro, a revisão da regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao sector dos fabricantes de anúncios luminosos através de negociações conjuntas.

Lisboa, 28 de Abril de 1997.

Pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos de Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 12 de Maio de 1997. — Pelo Secretariado da 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, 11 de Abril de 1997. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 11 de Abril de 1997. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;



Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;

Lisboa, 10 de Abril de 1997. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
 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 e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.  
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Entrado em 14 de Julho de 1997.

Depositado em 30 de Julho de 1997, a fl. 82 do livro n.º 8, com o n.º 276/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

A presente revisão aplica-se a todo o continente e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

A presente revisão entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicada e será válida pelo prazo mínimo de 12 meses.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na profissão de telefonista e de trabalhadores indiferenciados, de 21 anos na profissão de cobrador e de 16 anos para paquetes.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão — acessos, carreiras e categorias profissionais

.....

5 — Profissionais especializados:

5.2 — a) Nas restantes profissões, os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos, sem curso, tem a seguinte carreira profissional:

##### Aprendiz:

Dois anos, se tiverem 16 anos aquando da sua admissão;  
 Um ano, se tiverem 17 anos aquando da sua admissão.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho

1 — .....

- 2 — .....  
 3 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados nas empresas.  
 4 — .....

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Limites de trabalho extraordinário

- 1 — .....  
 2 — Em caso de prestação de trabalho extraordinário é sempre assegurado ao trabalhador, sem prejuízo de retribuição, um período mínimo de descanso de dez horas, até ao início do período de trabalho normal seguinte.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações — continente

- 1 — .....  
 a) A retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 20% da retribuição diária, num mínimo de 600\$ por cada dia completo de deslocação;  
 b) .....  
 c) .....  
 d) .....  
 e) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de 8 000 000\$, em caso de morte ou por incapacidade total ou parcial permanente.  
 2 — .....

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deslocações em território nacional, não continental e estrangeiro

- 1 — .....  
 a) A retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 30% da retribuição diária, num mínimo de 1250\$ por cada dia completo de deslocação;  
 b) .....  
 c) .....  
 d) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de 8 000 000\$ em caso de morte ou por incapacidade total ou parcial permanente;  
 e) .....  
 f) .....  
 g) .....  
 h) .....  
 i) .....  
 2 — .....  
 3 — .....

### CAPÍTULO VI-A

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

- 1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição diário, num

mínimo de 500\$, desde que compareçam ao serviço nas duas fracções totais do período normal do trabalho diário.

2 — .....

3 — .....

4 — O presente subsídio produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

O presente CCT foi celebrado em 7 de Abril de 1997.

### ANEXO I

#### Tabelas e remunerações mínimas

Grau 0 (118 200\$):

Analista informático.  
 Contabilista.  
 Engenheiro IV.

Grau 1 (110 600\$):

Chefe de serviços.  
 Engenheiro III.  
 Programador informático.

Grau 2 (103 300\$):

Desenhador-chefe/projectista de reclamos luminosos.  
 Encarregado geral.  
 Engenheiro II.  
 Tesoureiro.

Grau 3 (96 200\$):

Chefe de secção.  
 Chefe de vendas.  
 Desenhador principal.  
 Engenheiro I.  
 Guarda-livros.  
 Operador mecanográfico.  
 Técnico fabril principal.

Grau 4 (89 200\$):

Desenhador de reclamos luminosos (+ de cinco anos).  
 Encarregado.  
 Escriturário principal.  
 Monitor informático/mecanográfico.  
 Oficial qualificado principal.  
 Operador informático.  
 Secretário.  
 Técnico fabril III.  
 Técnico de serviço social.

Grau 5 (82 500\$):

Apontador de 1.<sup>a</sup>  
 Caixa.  
 Chefe de equipa.  
 Desenhador de reclamos luminosos de três a cinco anos.  
 Enfermeiro.  
 Primeiro-escriturário.  
 Oficial especializado de mais de quatro anos.  
 Oficial qualificado de dois a quatro anos.  
 Operador de máquinas de contabilidade de 1.<sup>a</sup>  
 Operador mecanográfico de 1.<sup>a</sup>

Perfurador-verificador/operador de registo de dados de 1.<sup>a</sup>  
Técnico fabril II de mais de três anos.

**Grau 6 (76 100\$):**

Apontador de 2.<sup>a</sup>  
Desenhador de reclusos luminosos até três anos.  
Segundo-escriturário.  
Fiel de armazém (oper. conferente).  
Motorista de pesados.  
Oficial especializado de dois a quatro anos.  
Oficial qualificado do 1.<sup>o</sup> ano.  
Operador de máquinas de contabilidade do 2.<sup>o</sup> ano.  
Operador mecanográfico de 2.<sup>a</sup>  
Operador de telex em língua portuguesa.  
Técnico auxiliar de serviço auxiliar.  
Técnico fabril do 1.<sup>o</sup> ano.  
Vendedor.

**Grau 7 (69 800\$):**

Apontador de 3.<sup>a</sup>  
Auxiliar de enfermagem.  
Chefe de cozinha.  
Cobrador.  
Desenhador auxiliar do 2.<sup>o</sup> ano.  
Escriturário de 3.<sup>a</sup>  
Motorista de ligeiros.  
Oficial especializado do 1.<sup>o</sup> ano.  
Reprodutor de documentos — arquivista técnico.  
Técnico fabril praticante do 1.<sup>o</sup> ano.  
Pré-oficial qualificado do 1.<sup>o</sup> ano.  
Telefonista de 1.<sup>a</sup>

**Grau 8 (63 600\$):**

Cozinheiro.  
Desenhador auxiliar do 1.<sup>o</sup> ano.  
Pré-oficial especializado do 2.<sup>o</sup> ano.  
Telefonista de 2.<sup>a</sup>

**Grau 9 (57 700\$):**

Apontador estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.  
Contínuo.  
Dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano.  
Desenhador praticante do 3.<sup>o</sup> ano.  
Entregador de materiais, produtos e ferramentas.  
Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.  
Guarda ou vigilante.  
Operador de máquinas de contabilidade estagiário.  
Operador mecanográfico estagiário.  
Perfurador-verificador/operador de registo de dados estagiário.  
Pré-oficial especializado do 1.<sup>o</sup> ano.  
Profissional semiespecializado.

**Grau 10 (56 700\$):**

Ajudante de motorista.  
Apontador estagiário de 1.<sup>o</sup> ano.  
Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano.  
Desenhador praticante do 2.<sup>o</sup> ano.  
Empregado de refeitório ou cantina.  
Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano.  
Praticante do 3.<sup>o</sup> ano especializado.  
Profissional semiespecializado de menos de três meses.  
Servente.

**Grau 11 (46 500\$):**

Desenhador praticante do 1.<sup>o</sup> ano.  
Paquete de 17 anos.  
Praticante do 2.<sup>o</sup> ano especializado.

**Grau 12 (46 200\$):**

Paquete de 16 anos.  
Profissional especializado praticante do 1.<sup>o</sup> ano.

**Grau 13 (43 500\$):**

Especializados aprendizes do 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos.

1 — A presente tabela de remunerações mínimas tem efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

2 — A eficácia rectroactiva da tabela de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

3 — O subsídio de almoço entra em vigor a partir do dia 1 de Janeiro de 1997.

**Declaração**

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a existência de um único instrumento de regulamentação colectiva de trabalho no sector dos fabricantes de anúncios luminosos, independentemente do número de textos publicados.

As partes outorgantes comprometem-se a efectuar, no futuro, a revisão da regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao sector dos fabricantes de anúncios luminosos através de negociações conjuntas.

Lisboa, 28 de Abril de 1997.

Pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

**Declaração**

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 8 de Maio de 1997. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 14 de Julho de 1997.

Depositado em 30 de Julho de 1997, a fl. 82 do livro n.º 8, com o n.º 275/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

A presente revisão aplica-se a todo o continente e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

A presente revisão entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicada e será válida pelo prazo mínimo de 12 meses.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Condições de admissão**

1 — Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na profissão de telefonista e de trabalhadores indiferenciados, de 21 anos na profissão de cobrador e de 16 para paquetes.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

**Condições específicas de admissão — acessos, carreiras e categorias profissionais**

5 — Profissionais especializados:

5.2 — a) Nas restantes profissões, os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos, sem curso, têm a seguinte carreira profissional:

Aprendiz:

Dois anos, se tiverem 16 anos aquando da sua admissão;

Um ano, se tiverem 17 anos aquando da sua admissão.

**Cláusula 15.<sup>a</sup>**

**Prestação de trabalho**

1 — .....

2 — .....

3 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados nas empresas.

4 — .....

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**Limites de trabalho extraordinário**

1 — .....

2 — Em caso de prestação de trabalho extraordinário é sempre assegurado ao trabalhador, sem prejuízo de retribuição, um período mínimo de descanso de dez horas, até ao início do período de trabalho normal seguinte.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Grandes deslocações — continente**

1 — .....

a) A retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária, num mínimo de 600\$ por cada dia completo de deslocação;

b) .....

c) .....

e) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de 8 000 000\$, em caso de morte ou por incapacidade total ou parcial permanente.

2 — .....

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Deslocações em território nacional, não continental e estrangeiro**

1 — .....

a) A retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 30 % da retribuição diária, num mínimo de 1250\$ por cada dia completo de deslocação;

b) .....

c) .....

d) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de 8 000 000\$, em caso de morte ou por incapacidade total ou parcial permanente;

e) .....

f) .....

g) .....

h) .....

i) .....

2 — .....

3 — .....

**CAPÍTULO VI-A**

**Cláusula 37.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição diário, num mínimo de 500\$, desde que compareçam ao serviço nas duas fracções totais do período normal do trabalho diário.

2 — .....

3 — .....

4 — O presente subsídio produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

O presente CCT foi celebrado em 7 de Abril de 1997.

## ANEXO I

### Tabelas e remunerações mínimas

#### Grau 0 (118 200\$):

Analista informático.  
Contabilista.  
Engenheiro IV.

#### Grau 1 (110 600\$):

Chefe de serviços.  
Engenheiro III.  
Programador informático.

#### Grau 2 (103 300\$):

Desenhador-chefe/projectista de reclamos luminosos.  
Encarregado geral.  
Engenheiro II.  
Tesoureiro.

#### Grau 3 (96 200\$):

Chefe de secção.  
Chefe de vendas.  
Desenhador principal.  
Engenheiro I.  
Guarda-livros.  
Operador mecanográfico.  
Técnico fabril principal.

#### Grau 4 (89 200\$):

Desenhador de reclamos luminosos (mais de cinco anos).  
Encarregado.  
Escriturário principal.  
Monitor informático/mecanográfico.  
Oficial qualificado principal.  
Operador informático.  
Secretário.  
Técnico fabril III.  
Técnico de serviço social.

#### Grau 5 (82 500\$):

Apontador de 1.<sup>a</sup>  
Caixa.  
Chefe de equipa.  
Desenhador de reclamos luminosos de três a cinco anos.  
Enfermeiro.  
Primeiro-escriturário.  
Oficial especializado de mais de quatro anos.  
Oficial qualificado de dois a quatro anos.  
Operador de máquinas de contabilidade de 1.<sup>a</sup>  
Operador mecanográfico de 1.<sup>a</sup>  
Perfurador-verificador/operador de registo de dados de 1.<sup>a</sup>  
Técnico fabril II de mais de três anos.

#### Grau 6 (76 100\$):

Apontador de 2.<sup>a</sup>  
Desenhador de reclamos luminosos até três anos.  
Segundo-escriturário.  
Fiel de armazém (oper. conferente).  
Motorista de pesados.

Oficial especializado de dois a quatro anos.  
Oficial qualificado de 1.<sup>o</sup> ano.  
Operador de máquinas de contabilidade de 2.<sup>a</sup>  
Operador mecanográfico de 2.<sup>a</sup>  
Operador de telex em língua portuguesa.  
Técnico auxiliar de serviço auxiliar.  
Técnico fabril do 1.<sup>o</sup> ano.  
Vendedor.

#### Grau 7 (69 800\$):

Apontador de 3.<sup>a</sup>  
Auxiliar de enfermagem.  
Chefe de cozinha.  
Cobrador.  
Desenhador auxiliar de 2.<sup>o</sup> ano.  
Escriturário de 3.<sup>a</sup>  
Motorista de ligeiros.  
Oficial especializado de 1.<sup>o</sup> ano.  
Reprodutor de documentos/arquivista técnico.  
Técnico fabril praticante do 1.<sup>o</sup> ano.  
Pré-oficial qualificado do 1.<sup>o</sup> ano.  
Telefonista de 1.<sup>a</sup>

#### Grau 8 (63 600\$):

Cozinheiro.  
Desenhador auxiliar do 1.<sup>o</sup> ano.  
Pré-oficial especializado do 2.<sup>o</sup> ano.  
Telefonista de 2.<sup>a</sup>

#### Grau 9 (57 700\$):

Apontador estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.  
Contínuo.  
Dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano.  
Desenhador praticante do 3.<sup>o</sup> ano.  
Entregador de materiais, produtos e ferramentas.  
Estagiário de 2.<sup>o</sup> ano.  
Guarda ou vigilante.  
Operador de máquinas de contabilidade estagiário.  
Operador mecanográfico estagiário.  
Perfurador-verificador/operador de registo de dados estagiário.  
Pré-oficial especializado do 1.<sup>o</sup> ano.  
Profissional semiespecializado.

#### Grau 10 (56 700\$):

Ajudante de motorista.  
Apontador estagiário de 1.<sup>o</sup> ano.  
Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano.  
Desenhador praticante do 2.<sup>o</sup> ano.  
Empregado de refeitório ou cantina.  
Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano.  
Praticante do 3.<sup>o</sup> ano especializado.  
Profissional semiespecializado de menos de três meses.  
Servente.

#### Grau 11 (46 500\$):

Desenhador praticante do 1.<sup>o</sup> ano.  
Paquete de 17 anos.  
Praticante do 2.<sup>o</sup> ano especializado.  
Praticante do 2.<sup>o</sup> ano especializado.

#### Grau 12 (46 200\$):

Paquete de 16 anos.  
Profissional especializado praticante do 1.<sup>o</sup> ano.

Grau 13 (43 500\$):

Especializados aprendizes do 1.º e 2.º anos.

1 — A presente tabela de remunerações mínimas tem efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

2 — A eficácia retroactiva da tabela de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

3 — O subsídio de almoço entra em vigor a partir do dia 1 de Janeiro de 1997.

#### Declaração

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a existência de um único instrumento de regulamentação colectiva de trabalho no sector dos fabricantes de anúncios luminosos, independentemente do número de textos publicados.

As partes outorgantes comprometem-se a efectuar, no futuro, a revisão da regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao sector dos fabricantes de anúncios luminosos através de negociações conjuntas.

Lisboa, 28 de Abril de 1997.

Pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa as seguintes associações sindicais:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas;  
Sindicato Nacional das Indústrias de Cerâmica, Abrasivos, Vidro e Similares.

Lisboa, 8 de Maio de 1997. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Julho de 1997.

Depositado em 30 de Julho de 1997, a fl. 82 do livro n.º 8, com o n.º 274/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa de Fornecedores de Artigos de Óptica e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 2.ª

Vigência e eficácia

1 — .....

2 — A matéria de expressão pecuniária produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997 e tem a duração de 12 meses.

3 — .....

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Refeitórios

1 — .....

2 — Caso não forneçam a refeição, as empresas obrigam-se a comparticipar em relação a cada trabalhador ao seu serviço, por cada dia em que este tenha trabalhado o mínimo de seis horas, com uma quantia em dinheiro, a título de subsídio de alimentação, no valor de 350\$.

#### ANEXO II

**Tabela salarial para vigorar de 1 de Janeiro de 1996 a 31 de Dezembro de 1997**

Grupos	Valor
I .....	88 000\$00
II .....	80 500\$00
III .....	76 500\$00
IV .....	68 500\$00
V .....	63 500\$00
VI .....	62 000\$00
VII (a) .....	60 000\$00
VIII (b) .....	47 500\$00
IX (b) .....	45 500\$00

(a) Servente de limpeza a tempo parcial 350\$/hora.

(b) Aplicam-se as regras que regulam o salário mínimo nacional, considerando para o efeito que o salário mínimo para o sector abrangido pela presente convenção é de 56 700\$.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

João Luís Carapinha Reis.

Pela Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 4 de Junho de 1997. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Julho de 1997.

Depositado em 24 de Julho de 1997, a fl. 78 do livro n.º 8, com o n.º 248/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás em toda a área nacional, inscritas na associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representadas pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência do contrato**

1 — .....

2 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Maio de 1997 e vigorará até 31 de Dezembro de 1997.

.....

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Categorias profissionais**

.....

*Operador de posto de abastecimento.* — É o trabalhador que recebe o pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações e procede à leitura dos totais e subtotais registados nos contadores bombas. Eventualmente faz a conferência e sondagem das varas dos depósitos do posto de abastecimento e do carro tanque, controla os *stocks* de produtos existentes na loja e repõe os mesmos quando disponível para esse efeito.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Trabalho a tempo parcial**

1 — É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 — Por trabalho a tempo parcial entende-se todas as situações em que a prestação de trabalho tenha duração semanal inferior ao horário habitualmente praticado.

3 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4 — Do referido contrato deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) Identificação das partes;
- b) Os limites diário e semanal do horário de trabalho;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva e ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal e os demais subsídios de carácter pecuniário.

6 — O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.

7 — As empresas abrangidas por este contrato colectivo de trabalho poderão admitir trabalhadores em regime de tempo parcial, não podendo, no entanto, o número de trabalhadores contratados neste regime exceder 10 % do total de trabalhadores ao seu serviço, sendo certo que pelo menos um dos trabalhadores da empresa poderá ser sempre contratado nesta modalidade.

8 — Não contam para este efeito os guarda-livros, os técnicos de contas e os serventes de limpeza, que poderão ser livremente contratados naquela modalidade.

9 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá exceder as quatro horas diárias e as vinte e quatro horas semanais.

10 — As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro, a pedido destes, são regulados nos termos da legislação aplicável.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**

**Promoções obrigatórias**

.....

22 — Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo de revisão forem classificados com a categoria profissional de operador de postos de abastecimento, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Quando da sua reclassificação, ficam integrados no grupo H da tabela salarial, com o designativo profissional de operador de posto de abastecimento (até um ano);
- b) Após um ano de permanência na categoria profissional de operador de posto de abastecimento (até um ano), ascenderão à categoria profissional de operador de posto de abastecimento (até três anos);
- c) Após três anos de permanência na categoria profissional de operador de posto de abastecimento (até três anos), ascenderão à categoria profissional de operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos).

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder as quarenta e uma horas semanais a prestar de segunda-feira a sábado, até às 13 horas, passando a quarenta horas a partir de 1 de Dezembro de 1997.

.....

4 — *(Eliminado.)*

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Deslocações

.....

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula  $N \times 5700\$$ , sendo o  $N$  os dias efectivos de deslocação.

.....

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, de transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo, todavia, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 300\$;  
Almoço ou jantar — 1300\$;  
Dormida — 3650\$.

6 — Os valores referidos nos n.º 3 e 5 desta cláusula produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 1997.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantido, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de 380\$ a partir do dia 1 de Maio de 1997, inclusive.

## CAPÍTULO IX

### Previdência e acidentes de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>-A

##### Indemnização complementar de acidentes de trabalho

1 — Sem prejuízo dos direitos consignados neste contrato e demais legislação aplicável relativa a complementos de subsídios de doença e acidentes de trabalho, as empresas signatárias efectuarão um seguro de acidentes pessoais dos seus trabalhadores, garantindo-lhes uma indemnização complementar às já previstas.

2 — O referido seguro abrangerá os trabalhadores sinistrados no local de trabalho e durante o período de trabalho nos mesmos termos em que a legislação considera existir um acidente de trabalho ou equiparado, incluindo os acidentados por acção violenta exercida por terceiros.

3 — Através do referido seguro serão garantidas as seguintes indemnizações complementares:

- a) Em caso de morte, a quantia de 5 000 000\$, a favor dos seus legítimos herdeiros;
- b) Em caso de invalidez permanente, a importância resultante da aplicação da percentagem de invalidez, apurada de acordo com o estipulado na Tabela Nacional de Incapacidades, sobre o valor de 5 000 000\$.

4 — Este seguro complementar dos acidentes de trabalho produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 1997.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

.....

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

1 — Os caixas de balcão e todos os trabalhadores que desempenhem as funções previstas para a nova categoria profissional de operador de posto de abastecimento serão reclassificados a partir da data da entrada em vigor da presente revisão do CCTV, integrando-se no grupo H da tabela salarial.

2 — No que diz respeito à categoria profissional de abastecedor de combustíveis, foi acordado subí-la um grupo remuneratório, pelo que passará a integrar o grupo I.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Contagem da antiguidade — transitória

Para efeitos da contagem de antiguidade para acesso do operador de posto de abastecimento no grupo H ao grupo F, estabelece-se 1 de Janeiro de 1997.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 1997 até 31 de Dezembro deste ano, sendo actualizadas em Janeiro do ano seguinte:

## ANEXO I

### Tabela salarial

Grupo A — 104 350\$:

Gerente.

Grupo B — 100 250\$:

Chefe de serviços, chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parques e contabilista ou técnico de contas.



Grupo C — 92 350\$:

Assistente de exploração de parques, caixeiro-en-carregado, chefe de secção, guarda-livros e programador mecanográfico.

Grupo D — 85 050\$:

Encarregado, encarregado de armazém, encarregado de tráfego, oficial electricista, mecânico auto, operador mecanográfico, primeiro-escriturário e motorista de pesados.

Grupo E — 83 050\$:

Primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, operador de máquinas de contabilidade, recepcionista de garagens, instalador de gás e aparelhagem de queima de 1.<sup>a</sup>, caixa de escritório, caixeiro de praça, lubrificador, fiel de armazém e operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos).

Grupo F — 79 550\$:

Montador de pneus especializado, cobrador, conferente, motorista de ligeiros, segundo-caixeiro, segundo-escriturário, recepcionista de parques de estacionamento, instalador de gás de 2.<sup>a</sup>, perfurador-verificador e operador de posto de abastecimento (até três anos).

Grupo G — 75 450\$:

Instalador de gás de 3.<sup>a</sup>, lavador, ajudante de motorista, distribuidor e cobrador de gás.

Grupo H — 74 450\$:

Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, candidato a lubrificador, electricista pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano, telefonista e operador de posto de abastecimento (até um ano).

Grupo I — 69 750\$:

Montador de pneus, arrumador de parques, caixa de balcão, caixa de parques de estacionamento, electricista pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano e abastecedor de combustíveis.

Grupo J — 67 550\$:

Guarda e porteiro.

Grupo L — 62 550\$:

Servente, caixeiro-ajudante, candidato a lavador, candidato a recepcionista, contínuo, servente de limpeza, dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano, electricista-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano, distribuidor e estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.

Grupo M — 56 450\$:

Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano, electricista-ajudante do 1.<sup>o</sup> ano, estagiário do 1.<sup>o</sup> ano, praticante de caixeiro e praticante de metalúrgico.

Grupo N — 46 750\$:

Aprendiz com mais de dois anos, aprendiz de electricista do 2.<sup>o</sup> ano e paquete.

Grupo O — 42 600\$:

Aprendiz até dois anos e aprendiz de electricista do 1.<sup>o</sup> ano.

*Nota.* — As restantes matérias não objecto da presente revisão mantêm a redacção do CCT em vigor.

Lisboa, 3 de Junho de 1997.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEC — 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:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

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

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

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

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

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 6 de Junho de 1997. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;

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

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

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 16 de Junho de 1997. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 9 de Julho de 1997.

Depositado em 24 de Julho de 1997, a fl. 78 do livro n.º 8, com o n.º 246/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outro e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras.**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda de distribuição de gás em toda a área nacional inscritas nas associações patronais signatárias e, por outro, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência do contrato**

1 — (*Mantém a redacção do CCT em vigor.*)

2 — As tabelas salariais e restante matéria com incidência pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1997.

3, 4 e 5 — (*Mantém a redacção do CCT em vigor.*)

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Deslocações**

1 e 2 — (*Mantém a redacção do CCT em vigor.*)

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula  $N \times 5700\$$ , sendo  $N$  os dias efectivos de deslocação.

4 — (*Mantém a redacção do CCT em vigor.*)

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas,

de transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante apresentação do respectivo recibo, não podendo, todavia, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 290\$;  
Almoço ou jantar — 1370\$;  
Dormida — 3700\$;  
Diária completa — 5700\$.

**ANEXO I**  
**Tabela salarial**

Grupos	Remunerações
A .....	95 950\$00
B .....	92 100\$00
C .....	84 950\$00
D .....	77 700\$00
E .....	75 550\$00
F .....	70 450\$00
G .....	68 300\$00
H .....	64 900\$00
I .....	63 050\$00
J .....	60 250\$00
L .....	57 900\$00
M .....	(a) 50 100\$00
N .....	(a) 42 500\$00
O .....	(a) 42 500\$00

(a) Sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional.

Porto, 26 de Junho de 1997.

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:  
(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:  
(Assinatura ilegível.)

SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 17 de Julho de 1997.

Depositado em 25 de Julho de 1997, a fl. 80 do livro n.º 8, com o n.º 262/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que no País desenvolvem as actividades representadas pela associação patronal signatária e nela inscritas e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**Retribuições mínimas mensais**

1, 2 e 3 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

4 — Para efeitos de aplicação das tabelas de remunerações mínimas, as entidades patronais serão classificadas num dos grupos seguintes:

Grupo I — empresas com menos 12 trabalhadores ou que, na média dos últimos três anos, tenham pago um montante de IRC inferior a 132 600\$;  
Grupo II — empresas com 12 ou mais trabalhadores ou que, na média dos últimos três anos, tenham pago um montante de IRC igual ou superior a 132 600\$.

5, 6, 7, 8, 9 e 10 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Ajudas de custo**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores abrangidos por este contrato as despesas de alojamento quando estes se deslocarem em serviço, contra a apresentação de documentos comprovativos das despesas efectuadas, podendo, contudo, a entidade patronal optar em qualquer altura, com aviso prévio, pelo pagamento de uma importância nunca inferior a:

Almoço ou jantar — 1540\$;  
Alojamento com pequeno-almoço — 4140\$.

2 — Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,27 sobre o preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

3 — As entidades patronais pagarão, no prazo de 15 dias a contar da exibição do recibo comprovativo do pagamento do prémio de um seguro de acidentes pessoais que cubra apenas riscos de invalidez absoluta permanente e morte, até ao limite de 2 950 000\$, a quantia constante desse mesmo recibo. Esta regalia é apenas devida aos vendedores sem comissões e aos vendedores que, auferindo comissões, no ano anterior não tenham excedido respectivamente, as retribuições mistas (parte fixa mais parte variável) de 1 745 000\$ ou 2 067 000\$, conforme se trate do grupo I ou II.

4 — Aos vendedores, viajantes, praticistas e prospectores de vendas que não vençam comissões ou, quando as vençam, tenham recebido no ano civil anterior comissões de montante inferior ou igual a 1 565 000\$, as entidades patronais pagarão, contra a apresentação do respectivo recibo, o prémio de um seguro que cubra a responsabilidade civil contra terceiros até ao limite actual do grupo obrigatório.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**Retroactividade**

1 — As tabelas salariais e os valores das ajudas de custo fixados na cláusula 30.<sup>a</sup> produzirão efeitos desde 1 de Maio de 1997.

2 — As diferenças salariais que resultarem da aplicação das novas tabelas entre 1 de Maio e a data de publicação deste CCT poderão ser pagas até ao fim do mês de Outubro de 1997 pelas entidades patronais que, por dificuldades económicas, o não possam fazer quando da entrada em vigor do CCT.

Nota. — As restantes matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

### ANEXO III

**Tabela de retribuições mínimas mensais**

Níveis	Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
I	Categorias superiores . . . . Chefe de escritório . . . . . Director de serviços . . . . .	109 750\$00	115 000\$00
II	Chefe de departamento . . . Contabilista/técnico de contas. Chefe de divisão ou de serviços. Analista de sistemas . . . . .	102 500\$00	108 900\$00
III	Encarregado geral . . . . . Chefe de secção (escritório) Guarda-livros . . . . . Tesoureiro . . . . . Programador informático Chefe de vendas . . . . .	97 000\$00	103 100\$00
IV	Encarregado de armazém Caixeiro encarregado ou caixeiro chefe de secção. Correspondente em línguas estrangeiras. Inspector de vendas . . . . . Secretário de direcção . . . . Operador informático . . . .	94 000\$00	100 400\$00
V	Primeiro-escriturário . . . . . Primeiro-caixeiro . . . . . Fiel de armazém . . . . . Caixa (escritório) . . . . . Decorador . . . . . Expositor . . . . . Coleccionador com três ou mais anos. Prospector de vendas (sem comissões). Vendedor, viajante e praticista (sem comissões). Motorista de pesados . . . . .	89 950\$00	95 250\$00
VI	Segundo-escriturário . . . . . Segundo-caixeiro . . . . . Coleccionador com menos de três anos. Vendedor, viajante e praticista (com comissões). Cobrador . . . . . Conferente . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Telefonista de 1. <sup>a</sup> . . . . .	82 600\$00	88 100\$00
VII	Terceiro-caixeiro . . . . . Terceiro-escriturário . . . . . Telefonista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Caixa de balcão . . . . .	76 800\$00	82 400\$00
VIII	Contínuo . . . . . Porteiro . . . . . Guarda . . . . . Distribuidor . . . . . Embalador . . . . . Empilhador . . . . . Servente com 18 anos ou mais. Etiquetador . . . . . Ajudante de motorista . . . .	71 450\$00	75 500\$00

Níveis	Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
IX	Estagiário do 2.º ano . . . . . Dactilógrafo do 2.º ano . . . Caixeiro-ajudante do 2.º ano	59 250\$00	63 550\$00
X	Estagiário do 1.º ano . . . . . Caixeiro-ajudante de 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano . . . Servente com menos de 18 anos. Servente de limpeza . . . . .	(*) 55 000\$00	58 700\$00
XI	Praticante com 16/17 anos Paquete com 16/17 anos . . .	(*) 41 400\$00	(*) 45 150\$00
XII	Praticante com 15 anos . . . Paquete com 15 anos . . . . .	(*) 37 900\$00	(*) 41 550\$00
XIII	Aprendiz . . . . .	(*) 31 300\$00	(*) 32 400\$00

(\*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

**Porto, 4 de Junho de 1997.**

Pela Associação Portuguesa dos Grossistas Têxteis:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

#### Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 4 de Junho de 1997. — Pelo Secretariado, (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 8 de Julho de 1997.

Depositado em 24 de Julho de 1997, a fl. 79 do livro n.º 8, com o n.º 251/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

#### CAPÍTULO I

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

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e pela Associação Nacional dos Ópticos e, por outra, todos os trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

2 — (*Mantém-se com a redacção em vigor.*)

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — A tabela salarial e as cláusulas pecuniárias serão válidas pelo período de um ano, entrando em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos a tabela salarial a partir de 1 de Maio de 1997.

2, 3, 4 e 5 — (*Mantém-se com a redacção em vigor.*)

#### CAPÍTULO V

##### Retribuição mínima do trabalho

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual

1 e 2 — (*Mantém-se com a redacção em vigor.*)

3 — Aos trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço será abonada a importância diária de 7700\$ para alimentação e alojamento.

4 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — 4700\$;  
 Almoço ou jantar — 1700\$.

5, 6, 7 e 8 — (*Mantém-se com a redacção em vigor.*)

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas da tabela serão acrescentadas diuturnidades de valor igual a 4,7% sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima, por cada dois anos de permanência na empresa e em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

2, 3 e 4 — *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

### ANEXO II

**Tabela de retribuições certas mínimas**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Óptico-optometrista ..... Gerente comercial ..... Chefe de escritório ..... Chefe de departamento, divisão ou serviço Tesoureiro ..... Analista de sistemas ..... Programador de computadores ..... Contabilista ..... Técnico de contas ..... Encarregado geral de armazém .....	129 500\$00
II	Caixeiro oficial-encarregado ou chefe de secção ..... Chefe de secção (escritório) ..... Chefe de vendas ..... Encarregado de armazém ..... Chefe de compras ..... Guarda-livros ..... Programador mecanográfico ..... Contactologista ou técnico de lentes de contacto .....	120 500\$00
III	Inspector de vendas ..... Correspondente em línguas estrangeiras Subchefe de secção ..... Secretário de direcção ..... Técnico de óptica ocular ..... Operador de computador .....	113 500\$00
IV	Primeiro-escriturário ..... Primeiro-caixeiro ..... Primeiro-oficial ..... Prospector de vendas ..... Caixeiro-viajante ..... Caixeiro de praça ..... Caixa de escritório ..... Fiel de armazém ..... Cobrador ..... Operador de máquinas de contabilidade Esteno-dactilógrafo em línguas estrangei- ras ..... Motorista de pesados ..... Operador mecanográfico .....	108 900\$00
V	Segundo-caixeiro ..... Segundo-oficial ..... Segundo-escriturário ..... Demonstrador ..... Propagandista ..... Motorista de ligeiros ..... Conferente ..... Perfurador-verificador ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Recepcionista .....	101 600\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
VI	Terceiro-caixeiro ..... Terceiro-escriturário ..... Terceiro-oficial ..... Telefonista ..... Contínuo ..... Porteiro ..... Guarda ..... Caixa de balcão ..... Servente ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Ajudante de motorista .....	94 100\$00
VII	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Oficial-ajudante do 2.º ano ..... Servente de limpeza (a) .....	72 900\$00
VIII	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Oficial-ajudante do 1.º ano .....	61 200\$00
IX	Paquete de 17 anos ..... Praticante de caixeiro do 3.º ano ..... Praticante de armazém do 3.º ano ..... Aprendiz de óptica do 3.º ano .....	47 600\$00
X	Paquete de 16 anos ..... Praticante de caixeiro do 2.º ano ..... Praticante de armazém do 2.º ano ..... Aprendiz de óptica do 2.º ano .....	45 200\$00
XI	Paquete de 15 anos ..... Praticante de caixeiro do 1.º ano ..... Praticante de armazém do 1.º ano ..... Aprendiz de óptica do 1.º ano .....	44 200\$00

(a) Servente de limpeza: 425\$/hora.

(b) Sem prejuízo do salário mínimo nacional, nos casos em que seja aplicável.

*Nota.* — As cláusulas e restante matéria não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

Lisboa, 8 de Julho de 1997.

Pela Associação Nacional dos Ópticos:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

*(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

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

#### Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, *Vítor Pereira*.

Entrado em 17 de Julho de 1997.

Depositado em 25 de Julho de 1997, a fl. 81 do livro n.º 8, com o n.º 264/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

### CAPÍTULO I

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

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e pela Associação Nacional dos Ópticos e, por outra, todos os trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

2 — (*Mantém-se com a redacção em vigor.*)

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — A tabela salarial e cláusulas pecuniárias serão válidas pelo período de um ano, entrando em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos a tabela salarial a partir de 1 de Maio de 1997.

2, 3, 4 e 5 — (*Mantém-se com a redacção em vigor.*)

.....

### CAPÍTULO V

#### Retribuição mínima do trabalho

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual

1 e 2 — (*Mantém-se com a redacção em vigor.*)

3 — Aos trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço será abonada a importância diária de 7700\$ para alimentação e alojamento.

4 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — 4700\$.  
 Almoço ou jantar — 1700\$.

5, 6, 7 e 8 — (*Mantém-se com a redacção em vigor.*)

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas da tabela serão acrescidas diuturnidades de valor igual a 4,7% sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima, por cada dois anos de permanência na empresa e em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

2, 3 e 4 — (*Mantém-se com a redacção em vigor.*)

## ANEXO II

**Tabela de remunerações certas mínimas**

Grupos	Reribuições
I .....	129 500\$00
II .....	120 500\$00
III .....	113 500\$00
IV .....	108 900\$00
V .....	101 600\$00
VI .....	94 100\$00
VII (a) .....	72 900\$00
VIII .....	61 200\$00
IX (b) .....	47 600\$00
X (b) .....	45 200\$00
XI (b) .....	44 200\$00

(a) Empregado de limpeza: 425\$/hora.

(b) Sem prejuízo do salário mínimo nacional nos casos em que seja aplicável.

*Nota.* — As cláusulas e restante matéria não objecto de revisão mantêm-se com a redacção em vigor.

Lisboa, 2 de Julho de 1997.

Pela Associação Nacional dos Ópticos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Julho de 1997.

Depositado em 25 de Julho de 1997, a fl. 80 do livro n.º 8, com o n.º 263/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial.**

Cláusula 58.<sup>a</sup>

### Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho aplicam-se desde 1 de Agosto de 1997.

1 — As partes reconhecem que um anormal atraso na conclusão do processo negocial conduziu a uma tardia entrada em vigor das tabelas salariais ora acordadas.

2 — As partes, perante tal pressuposto, expressamente declaram que se dispõem, em futuras revisões das tabelas salariais, a convencionar a respectiva entrada em vigor por forma a retornar aos períodos de vigência habituais.

## ANEXO III-A

**Tabela geral de remunerações mínimas**

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 95 000\$.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 95 000\$ e até 385 000\$.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 385 000\$.

d) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS), da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo 0. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso da tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.<sup>a</sup> o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estava a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

**Tabela geral de remunerações**

Níveis	0	I	II
I — a) .....	(a)	(a)	(a)
— b) .....	(a)	(a)	(a)
— c) .....	(a)	(a)	(a)
II .....	(a)	(a)	(a)
III .....	(a)	(a)	(a)
IV .....	(a)	(a)	58 800\$00
V .....	(a)	60 500\$00	67 600\$00
VI .....	57 800\$00	66 800\$00	75 400\$00
VII .....	62 800\$00	73 600\$00	79 300\$00
VIII .....	68 950\$00	78 100\$00	87 800\$00
IX .....	74 100\$00	83 800\$00	92 400\$00
X .....	81 100\$00	90 100\$00	98 300\$00
XI .....	87 300\$00	94 600\$00	102 500\$00
XII .....	96 900\$00	105 400\$00	110 600\$00

(a) *Nota.* — A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.



## ANEXO III-B

**Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicas de computadores**

	Categorias	Remunerações
I .....	Técnico estagiário .....	77 900\$00
II .....	Técnico auxiliar .....	87 300\$00
III .....	Técnico de 1. <sup>a</sup> linha (1.º ano) .....	103 200\$00
IV .....	Técnico de 1. <sup>a</sup> linha (2.º ano) .....	123 900\$00
V .....	Técnico de suporte .....	138 600\$00
VI .....	Técnico de sistemas .....	154 800\$00
VII ....	Subchefe de secção .....	180 700\$00
VIII ...	Chefe de secção .....	189 500\$00

## ANEXO IV

**Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas**

Técnicos de engenharia (grupos)	Tabela I	Tabela II	Economistas e juristas (graus)
I - a) .....	120 300\$00	128 800\$00	
- b) .....	132 800\$00	142 500\$00	I - a)
- c) .....	146 900\$00	158 400\$00	- b)
II .....	167 000\$00	184 500\$00	II
III .....	202 600\$00	219 000\$00	III
IV .....	248 900\$00	265 700\$00	IV
V .....	297 600\$00	313 800\$00	V

### Nota I

1:

- A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 320 000\$;
- A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 320 000\$;
- No caso das empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferam comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20% ou 23% do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

a) Associações patronais:

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes do Concelho de Loures:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes do Concelho de Sintra:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer:

(Assinatura ilegível.)

b) Associações sindicais:

Pelo CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte.  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

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

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

#### Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 23 de Julho de 1997. — Pela Direcção Nacional, (*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;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 22 de Julho de 1996. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 29 de Julho de 1997.

Depositado em 30 de Julho de 1997, a fl. 83 do livro n.º 8, com o n.º 277/97, 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 FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outra.**

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

1 — .....

2 — Porém, as tabelas de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoraram entre 1 de Maio de 1997 e 31 de Dezembro de 1997.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

1 — .....

2 — .....

a) Para efeitos 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 um montante de contribuição industrial igual ou superior a 30 000\$ de média 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.

#### ANEXO III

##### Tabela salarial

Categorias	Remunerações	
	Grupo I	Grupo II
<b>Escritório</b>		
<b>A</b>		
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 e tesoureiro .....	86 600\$00	89 600\$00
<b>B</b>		
Chefe de secção, guarda-livros e programador mecanográfico ...	78 500\$00	81 000\$00
<b>C</b>		
Secretário de direcção, correspondente em línguas estrangeiras e subchefe de secção .....	73 600\$00	76 000\$00

Categorias	Remunerações	
	Grupo I	Grupo II
<b>D</b> Primeiro-escriturário, caixa, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> , operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> e operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup> .....	72 500\$00	75 000\$00
<b>E</b> Segundo-escriturário, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> , rececionista de 1. <sup>a</sup> , operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> , operador de máquinas auxiliares de 2. <sup>a</sup> , cobrador de 1. <sup>a</sup> , operador de telex em língua estrangeira e operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> .....	67 400\$00	69 700\$00
<b>F</b> Terceiro-escriturário, perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> , rececionista de 2. <sup>a</sup> , cobrador de 2. <sup>a</sup> , operador de telex em língua portuguesa, estagiário de operador mecanográfico, estagiário de operador de máquinas de contabilidade, estagiário de operador de máquinas auxiliares e telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	63 100\$00	65 000\$00
<b>G</b> Estagiário de perfurador-verificador, estagiário rececionista, contínuo de 1. <sup>a</sup> , porteiro de 1. <sup>a</sup> , guarda de 1. <sup>a</sup> , dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano e telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	58 000\$00	60 000\$00
<b>H</b> Contínuo de 2. <sup>a</sup> , porteiro de 2. <sup>a</sup> , guarda de 2. <sup>a</sup> , estagiário do 2. <sup>o</sup> ano e dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....	57 400\$00	59 300\$00
<b>I</b> Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano e trabalhador de limpeza .....	56 800\$00	58 700\$00
<b>J</b> Paquete até aos 17 anos .....	42 500\$00	44 000\$00
<b>Comércio</b>		
<b>A</b> Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras e encarregado de loja .....	84 100\$00	87 000\$00
<b>B</b> Caixeiro-encarregado .....	76 200\$00	78 600\$00

Categorias	Remunerações	
	Grupo I	Grupo II
<b>C</b> Caixeiro chefe de secção, inspector de vendas e encarregado de armazém .....	71 500\$00	73 800\$00
<b>D</b> Primeiro-caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro-viajante e expositor ou decorador .....	70 000\$00	72 800\$00
<b>E</b> Segundo-caixeiro e operador de 1. <sup>a</sup> .....	65 400\$00	67 700\$00
<b>F</b> Terceiro-caixeiro e operador de 2. <sup>a</sup> .....	61 300\$00	63 300\$00
<b>G</b> Caixa de balcão e distribuidor ...	56 400\$00	58 200\$00
<b>H</b> Servente e embalador .....	55 700\$00	57 600\$00
<b>I</b> Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ....	55 000\$00	55 000\$00
<b>J</b> Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ....	54 000\$00	54 000\$00
<b>L</b> Praticante de caixeiro e praticante de operador: No 2. <sup>o</sup> ano ..... No 1. <sup>o</sup> ano .....	42 400\$00 41 000\$00	42 900\$00 42 700\$00

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:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Entrado em 18 de Julho de 1997.

Depositado em 25 de Julho de 1997, a fl. 81, do livro n.º 8, com o n.º 265/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# **CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESSUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial e outras.**

Entre as associações patronais e sindicais signatárias foi acordado introduzir no CCTV para o comércio do distrito de Setúbal as seguintes alterações:

## **Cláusula preliminar**

As partes outorgantes abaixo assinadas acordaram em introduzir no CCTV por elas celebrado e publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, as alterações que se seguem:

## **Cláusula 1.ª**

### **Área e âmbito**

1 — .....

2 — A tabela salarial (anexo III) produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1996.

## **Cláusula 18.ª**

### **Retribuições mínimas fixas**

1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....  
 5 — .....

6 — Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos supermercados e hipermercados com funções idênticas a caixas de balcão e cobradores será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de 1650\$.

## **Cláusula 24.ª**

### **Horário de trabalho**

1 — .....  
 a) Oito horas por dia e quarenta e duas horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado, a partir das 13 horas, nem ao domingo;  
 b) .....  
 c) .....  
 d) .....  
 e) .....

## **ANEXO III**

### **Tabela salarial**

Nível	Vencimento
I .....	34 500\$00
II .....	38 500\$00
III .....	44 000\$00
IV .....	47 500\$00
V .....	55 000\$00
VI .....	60 000\$00
VII .....	67 500\$00
VIII .....	69 500\$00
IX .....	73 000\$00
X .....	77 250\$00
XI .....	83 750\$00
XII .....	85 750\$00
XIII .....	86 750\$00
XIV .....	92 000\$00
XV .....	101 000\$00
XVI .....	112 500\$00
XVII .....	122 000\$00

(*Mantém-se em vigor todo o texto não objecto de revisão.*)

Setúbal, 7 de Maio de 1997.

Pelo CESSUL — Sindicato dos trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul:

*Manuel Ferreira Guerreiro.*  
*Maria Manuela Carreira.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul:

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos trabalhadores dos Transportes Rodoviários do Sul:

*Manuel Ferreira Guerreiro.*  
*Maria Manuela Carreira.*

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal:

*Amadeu da Silveira Guedes.*

Pela Associação do Comércio e Serviços do Barreiro e Moita:

*(Assinatura ilegível.)*

**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1:

- b) A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão por um período efectivo de 12 meses produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Classificação profissional**

1 — .....

- e) Caixa de balcão.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe valores de pagamento de carnes nos estabelecimentos de talho, verifica as somas devidas, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folha de caixa.

2 — Não é obrigatória a existência de encarregado e de caixa de balcão nos estabelecimentos ou secções de talho.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Direito dos trabalhadores nas deslocações**

.....

6 — As despesas previstas nos n.ºs 2 e 3 serão pagas contra a apresentação dos documentos comprovativos, ou nos seguintes termos:

Diária completa — 5320\$;  
Almoço ou jantar — 1150\$;  
Pequeno-almoço — 355\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 3270\$.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Conceito de retribuição**

.....

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3000\$.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas mensais serão acrescidas diuturnidades por cada três anos de permanência na categoria de primeiro-oficial, até ao limite de três diuturnidades, no valor de 2500\$ cada.

**Cláusula 96.<sup>a</sup>**

**Aplicação das tabelas salariais**

As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações ao CCT resultantes da presente negociação no mês seguinte ao da celebração do acordo.

**ANEXO I**

**Tabela de remunerações mínimas mensais**

Primeiro-oficial .....	88 600\$00
Segundo-oficial .....	77 500\$00
Praticante .....	63 700\$00
Caixa de balcão .....	60 000\$00
Aspirante .....	46 700\$00

*Nota.* — O trabalhador que desempenhar as funções de encarregado do estabelecimento ou da secção, e enquanto desempenhar essas funções, terá direito a um acréscimo de 10 % sobre a retribuição mínima correspondente a primeiro-oficial, nos termos da respectiva tabela salarial.

Lisboa, 24 de Fevereiro de 1997.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

*Agostinho Almeida.*

Em representação da Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e outros, Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor, Associação Comercial de Portimão e ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região do Oeste:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Em representação da Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e da Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Póvoa-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial do Concelho de Cascais:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Livre dos Comerciantes do Concelho de Sintra:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Comerciantes do Concelho de Loures:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 30 de Julho de 1997.

Depositado em 30 de Julho de 1997, a fl. 83 do livro n.º 8, com o n.º 278/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Norte de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras.**

O CCT para a indústria hoteleira e similares do Norte, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 1992, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 23, de 22 de Junho de 1993, 23, de 22 de Junho de 1994, 23, de 22 de Junho de 1995, e 27, de 22 de Julho de 1996, passa a ter a seguinte redacção:

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Denúncia e revisão**

1 — .....

2 — A tabela salarial constante do anexo I e as cláusulas de incidência pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1997 e vigorarão pelo período de 12 meses.

3 a 9 — .....

**CAPÍTULO V**

**Duração do trabalho**

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**Período diário e semanal de trabalho**

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

- a) .....
- b) .....
- c) Para os restantes profissionais:

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

Quarenta e duas horas semanais, em cinco dias;

d) (*Eliminada.*)

2 — .....

**Cláusula 104.<sup>a</sup>**

**Retribuições mínimas dos extras**

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

Chefe de cozinha — 8100\$;

Chefes de mesa, de *barmen*, de pastelaria e cozinheiro de 1.<sup>a</sup> — 7000\$;

Empregados de mesa e bar — 6400\$;

Quaisquer outros profissionais — 5800\$.

2 a 6 — .....

**Cláusula 140.<sup>a</sup>**

**Direito à alimentação**

1 a 8 — .....

9 — Para todos os efeitos deste contrato, nomeadamente os referidos nesta cláusula, o valor pecuniário da alimentação completa é computado nos seguintes valores:

a) Para os estabelecimentos referidos nos n.ºs 1, 2 e 4 desta cláusula — 5600\$;

b) Para os estabelecimentos referidos no n.º 3 desta cláusula — 12 000\$;

c) Para os estabelecimentos referidos no n.º 6 desta cláusula — 4600\$00.

**Cláusula 145.<sup>a</sup>**

**Valor pecuniário da alimentação**

1 — As refeições que excepcionalmente e por conveniência da entidade patronal não possam ser tomadas pelos trabalhadores a quem vinha sendo fornecida a alimentação em espécie serão pagas aos trabalhadores pelos valores mínimos seguintes (valor das refeições avulsas fornecidas):

a) Pequeno-almoço — 180\$;

b) Ceia simples — 390\$;

c) Almoço, jantar e ceia completa — 600\$.

2 — .....

**ANEXO I**

**Tabela salarial**

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo E
XIV .....	168 300\$00	150 600\$00	127 800\$00	121 100\$00	104 300\$00
XIII .....	128 600\$00	121 900\$00	110 200\$00	105 800\$00	94 300\$00
XII .....	104 300\$00	101 400\$00	94 000\$00	93 000\$00	80 700\$00
XI .....	95 100\$00	91 900\$00	85 900\$00	84 100\$00	71 100\$00
X .....	91 700\$00	88 200\$00	82 000\$00	81 300\$00	71 100\$00
IX .....	87 600\$00	83 700\$00	77 800\$00	74 600\$00	65 400\$00
VIII .....	78 300\$00	76 800\$00	70 000\$00	66 400\$00	59 100\$00
VII .....	68 800\$00	66 800\$00	60 900\$00	60 500\$00	58 100\$00
VI .....	63 900\$00	62 500\$00	58 300\$00	58 000\$00	58 000\$00
V .....	60 500\$00	59 400\$00	55 700\$00	55 400\$00	54 500\$00
IV .....	58 400\$00	58 100\$00	54 200\$00	54 200\$00	46 700\$00
III .....	57 500\$00	56 700\$00	46 600\$00	44 100\$00	41 700\$00
II .....	56 700\$00	45 000\$00	40 300\$00	39 100\$00	37 200\$00
I .....	38 100\$00	36 400\$00	34 200\$00	33 300\$00	32 500\$00

Lisboa, 30 de Junho de 1997.

Pela Associação dos Hotéis do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Pensões do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Confeiteiras, Pastelarias e Leitarias do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Casas de Pasto e Vinhos dos Concelhos do Porto, Matosinhos, Maia, Valongo, Gondomar e Vila Nova de Gaia:

(Assinatura ilegível.)

Pela União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 18 de Julho de 1997.

Depositado em 25 de Julho de 1997, a fl. 80 do livro n.º 8, com o n.º 258/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito, vigência e revisão**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito**

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas respectivamente pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço desde que representados pelas associações signatárias.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Vigência e revisão**

1 — .....

2 — A tabela de remunerações mínimas e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho até 31 de Dezembro de 1997.

### **CAPÍTULO VI**

##### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

###### **Período normal de trabalho**

1 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, o período normal de trabalho é de quarenta horas,

distribuídas por cinco dias ou cinco dias e meio, conforme as disposições dos números seguintes.

.....

### **CAPÍTULO V**

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

##### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

###### **Deslocações**

.....

4 — .....

a) Um subsídio de 355\$ por cada dia completo de deslocação;

.....

.....

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — 1540\$;

Alojamento com pequeno-almoço — 6060\$.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Da retribuição**

##### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

###### **Tabela de remunerações**

1 — .....

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3270\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grau I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 5540\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas qualidades, têm direito a um subsídio mensal de 5040\$.

##### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

###### **Serviço de urgência**

1 — .....

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 1720\$, 2820\$ e 4880\$, respectivamente em dia útil, descanso

semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1720\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

.....

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 620\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

.....

#### ANEXO III

##### Tabela de re remunerações mínimas

Níveis		Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	A	Técnico superior de laboratório .....	133 800\$00
	B	Contabilista/técnico de contas .....	123 900\$00
II		Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Secretário de direcção .....	108 300\$00
III		Técnico de análises anatómo-patológicas ... Técnico de análises clínicas ..... Primeiro-escriurário .....	97 100\$00
IV		Ajudante de técnico de análises clínicas .... Dactilógrafo com mais de seis anos ..... Estagiário de técnico paramédico ..... Motorista de ligeiros ..... Praticante ..... Segundo-escriurário .....	82 900\$00
V		Assistente de consultório ..... Dactilógrafo de três a seis anos ..... Terceiro-escriurário .....	72 700\$00
VI		Auxiliar de laboratório ..... Contínuo ..... Dactilógrafo até três anos ..... Empregado de serviços externos ..... Estagiário dos 1.º e 2.º anos .....	68 000\$00
VII		Trabalhador de limpeza .....	64 100\$00

Lisboa, 23 de Junho de 1997.

Pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seus sindicatos filiados:  
SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 18 de Julho de 1997.

Depositado em 25 de Julho de 1997, a fl. 79, do livro n.º 8, com o n.º 257/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a Assoc. de Beneficiários do Mira, e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

#### CAPÍTULO I

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

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente ACT obriga em todo o território nacional, por um lado, as associações de beneficiários e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e o seu período de vigência é de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusula com expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2 — As remunerações mínimas constantes na tabela salarial do anexo III do presente ACT produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — O presente ACT não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, em relação às tabelas de remunerações mínimas e cláusulas de expressão pecuniária ou 20 meses, tratando-se do restante clausulado.

2 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever.

3 — A resposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias, que a parte que responde não aceite. Esta deverá ser enviada nos 30 dias seguintes á recepção da proposta.



4 — As negociações sobre a revisão do CCT deverão iniciar-se nos dias posteriores à apresentação da contraposta e estarem concluídas no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

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

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou disposto no anexo I deste ACT, entende-se como condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória;
- c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico será sempre a expensas da entidade patronal.

2 — Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-ão as disposições constantes no número anterior.

3 — No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações necessárias ao desempenho da função a exercer.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT serão classificados pela entidade patronal segundo as funções efectivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo II.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Carreiras profissionais**

As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se regulamentadas no anexo I.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental por um período de 60 dias para os trabalhadores não especializados, 120 dias para os trabalhadores especializados e 240 dias para os quadros e chefias.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

3 — Findo o período de experiência, ou antes, se a entidade patronal o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

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

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outros considera-se feita a título provisório.

2 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento do trabalhador a substituir.

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

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Quadro de pessoal**

As associações de beneficiários obrigam-se, nos termos legais e deste ACT, a remeter cópia do quadro de pessoal para o SETAA, bem como a tê-lo afixado em local próprio e visível.

## **CAPÍTULO III**

### **Direitos, deveres e garantias**

#### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

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

A entidade patronal deve, quer directamente quer através dos seus representantes:

- a) Cumprir o disposto no presente ACT e na legislação vigente;
- b) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários e apropriados ao desempenho das respectivas funções;
- c) Exigir a cada trabalhador trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas sobre higiene, segurança e saúde no local de trabalho;
- e) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional;
- f) Segurar o trabalhador contra acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- g) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- h) Prestar ao SETAA todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste ACT.

#### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

##### **Deveres do trabalhador**

São deveres do trabalhador:

- a) A cumprir o disposto no presente ACT e na legislação vigente;

- b) Usar de urbanidade nas suas relações com a entidade patronal, restantes trabalhadores, beneficiários e utentes;
- c) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre higiene, segurança e saúde no local de trabalho;
- d) Ser pontual e assíduo;
- e) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Associação;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhe estiverem confiados.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das garantias previstas na lei ou neste ACT, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos neste ACT ou na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, entendendo-se este, sem prejuízo do disposto na cláusula 17.<sup>a</sup>, como o perímetro rega;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 13.<sup>o</sup>

##### Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da Associação o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais.

### CAPÍTULO IV

#### Livre exercício dos direitos e actividade sindical

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Exercício dos direitos sindicais

O exercício da actividade sindical e respectivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais e dirigentes regular-se-ão pela legislação vigente.

### CAPÍTULO V

#### Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado, ou no que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias daí decorrentes.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Transferências do trabalhador para outro local de trabalho

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

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a Associação provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — Quando os trabalhadores tenham que se deslocar em serviço dentro da área de trabalho, deverá aos mesmos ser assegurado:

- a) O transporte desde a sede da Associação ou local acordado entre as partes, até ao local onde prestem o trabalho; ou
- b) Um subsídio de 25 % do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido em viatura própria.

2 — Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço para fora da área de trabalho, terão direito ao transporte ou, na sua falta, a um subsídio de deslocação, nos seguintes termos:

- a) A 25 % do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento no valor de:
  - Pequeno-almoço — 330\$;
  - Almoço ou jantar — 1150\$;
  - Ceia — 875\$;
  - Alojamento com pequeno almoço — 4000\$.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

- c) A remuneração correspondente a horas extraordinárias, sempre que a duração média do trabalho mensal, incluído o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso exceda o horário de trabalho.

## **CAPÍTULO VI**

### **Duração do trabalho**

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT não pode ser superior a quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — Para os trabalhadores com funções administrativas e técnicas não pode ser superior a trinta e sete horas e meia distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais do que cinco horas de trabalho consecutivo.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Horário especial de trabalho**

1 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias de segunda-feira a sexta-feira ou até cinco horas ao sábado.

2 — O alargamento fixado no número anterior será sempre sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, não podendo, no entanto, o período normal de trabalho numa semana ultrapassar quarenta e cinco horas, excluindo-se deste limite o trabalho suplementar prestado por motivos de força maior.

3 — O alargamento referido no n.º 1 pode ser efectuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4 — Para cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

- a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado por igual período;
- b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial do trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem as ausências previstas na cláusula 28.<sup>a</sup>, bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela Associação.

5 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

6 — O início deste regime será obrigatoriamente comunicado, aos trabalhadores por ele abrangidos, e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

7 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em HET não esteja assegurada por transportes colectivos as associações de beneficiários garantirão os adequados transportes.

8 — Durante o período de HET prestado nos termos desta cláusula, as associações de beneficiários só pode-

rão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa, devidamente fundamentados.

9 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de 4000\$.

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou fiscalização.

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

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à retribuição especial prevista na cláusula 36.<sup>a</sup> do presente ACT.

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos e termos previstos na lei.

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho por turnos**

1 — Sempre que as necessidades de serviço o determinarem os horários de trabalho poderão ser organizados em regime de turnos.

2 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua, ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

3 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup> deste ACT.

4 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho nocturno**

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — Só excepcionalmente e nos termos previstos na lei, poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Poderão ainda ser observados como feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — O direito a férias dos trabalhadores das associações de beneficiários regula-se pela lei geral, com a adaptação prevista no n.º 5.

2 — O período anual de férias dos trabalhadores sem contrato a termo é de 22 dias úteis.

a) O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

b) Quando a admissão ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de trabalho efectivo de 60 dias, a 8 dias úteis de férias.

c) Quando a admissão ocorra no 2.º semestre, o direito a férias só se vence após seis meses completos de serviço efectivo.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador até 31 de Março de cada ano.

4 — Na falta de acordo, a marcação do período de férias cabe à entidade patronal nos termos previstos na lei.

5 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal deve marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se existirem graves prejuízos para o serviço.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência 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 a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação e registo dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — O somatório da ausência a que se refere no número anterior caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) As dadas durante 11 dias consecutivos, descontados os dias de descanso intercorrentes e ou feriados, por ocasião do casamento do trabalhador;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral ou ainda por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, segurança social, comissões de trabalhadores, comissões paritárias ou de conciliação e autarquias;
- e) Nascimento de filhos, aos pais, durante três dias, sendo dois seguidos;
- f) Cumprimento de funções de bombeiro voluntário em caso de sinistro;
- g) Doação de sangue, durante todo o dia da doação, nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) Consulta, tratamento ou exames médicos, desde que prescritos pelo médico assistente, sempre que não possam realizar-se fora do horário normal de trabalho e até duas vezes por mês;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais.

2 — Em todos os casos previstos nos números anteriores a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, salvo nos casos previstos expressamente na lei.

2 — São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos na cláusula 28.<sup>a</sup> do presente ACT e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal, mediante requerimento por escrito do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição, por períodos até um ano, prorrogáveis.

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

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

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

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

### CAPÍTULO VIII

#### Remuneração do trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são as que constam no anexo III.

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste ACT.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste ACT.

4 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nas normas referidas no presente ACT, tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

O valor de remuneração horária é determinada pela seguinte fórmula:

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remunerações dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à mais elevada.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores e funções diferentes, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias seguidos ou 120 interpolados, em cada ano civil, o trabalhador substituído manterá o direito à remuneração referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das suas funções anteriores.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm o direito a uma remuneração especial igual a 20 % da retribuição mensal.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

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

- a) 50 % da remuneração normal, na primeira hora;
- b) 75 % da remuneração normal, nas horas ou fracções subsequentes.

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 remuneração normal.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — A prestação de trabalho em regime de turno confere direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na remuneração mensal normal:

- a) 20 % em regime de dois turnos em que apenas um seja totalmente ou parcialmente nocturno;

- b) 25 % em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturno.

2 — O complemento de retribuição previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias — subsídio de férias

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito a:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo no caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que estejam a prestar serviço com carácter de permanência e em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de 4150\$, por

cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para a atribuição das diuturnidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado, desde o início da exploração das obras, independentemente do organismo responsável pelas mesmas, bem como o tempo de serviço prestado anteriormente em associações de regantes e beneficiários.

3 — As diuturnidades acrescem à retribuição de base certa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 600\$.

2 — Não haverá lugar ao subsídio de refeição, designadamente nas seguintes situações de faltas e licenças:

- a) Férias;
- b) Doença;
- c) Casamento;
- d) Nojo (falecimento);
- e) Assistência a familiares;
- f) Faltas injustificadas;
- g) No exercício do direito à greve;
- h) Por aplicação de suspensão preventiva e no cumprimento de penas disciplinares.

3 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será ainda considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade efectiva de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 4250\$.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, por período igual ou superior a 15 dias, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar ou através do ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

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

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 60 dias de calendário sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal (ou de quem as suas vezes fizer) ou ao fim de um ano a contar do momento em que ela foi cometida.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os trabalhadores.

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

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 48.<sup>a</sup> indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 59.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na empresa nos termos da cláusula 57.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

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

1 — Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva ao trabalhador, este terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 48.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração prevista nos termos da cláusula 57.<sup>a</sup>, a indemnização será o dobro da fixada na cláusula 59.<sup>a</sup> ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até ao final do período, consoante a que for mais elevada.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias, salvo se, no interesse da defesa, fundamentado por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois companheiros de trabalho por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação da lei ou deste CCT e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, elaborada e escrita nos termos legais, com prova da sua recepção;

- c) No acto da entrega da nota de culpa, o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo da apresentação da defesa é de cinco dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;
- f) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão sindical ou ao delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias úteis;
- g) A entidade patronal ou quem por ela for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, mas com parecer desfavorável das entidades referidas na alínea anterior, só poderá ser proferida após decurso de cinco dias sobre o termo do prazo ali fixado e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas b), e), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e consequente possibilidade de se aplicar a sanção.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a reincidir na alegada infracção ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsquentes à decisão.

7 — Tratando-se de infracção manifesta e pouco grave a que corresponda no máximo suspensão até 10 dias, o processo disciplinar poderá ser dispensado a pedido, por escrito, do trabalhador donde conste a aceitação prévia da sanção, devendo, para o efeito, ouvir o respectivo delegado sindical ou sindicato.

8 — A entidade patronal não pode invocar, na rescisão com justa causa, factos que não constem da comunicação prevista na alínea b) do n.º 3.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade,

- c) Rescisão por qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessação e igual montante de férias de Natal.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

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

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

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

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo depois de devolver as quantias recebidas nos termos do n.º 3 da cláusula 81.<sup>a</sup>, desde que haja acordo da entidade patronal.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caducará nos termos legais, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- b) Com a reforma do trabalhador na entidade patronal solicitada por este ou pela entidade patronal, com obediência dos requisitos legais;
- c) Verificando-se a morte ou a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou a entidade patronal o receber.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Rescisão pela empresa com justa causa

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



2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Justa causa por parte da empresa**

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da entidade patronal o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- c) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho por forma a prejudicar-se gravemente ou os seus companheiros de trabalho;
- f) Redução anormal de produtividade do trabalhador;
- g) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- h) Incitação à indisciplina;
- i) Lesão culposa de interesses patronais sérios da empresa, nomeadamente o expresso na alínea i) da cláusula 14.<sup>a</sup>;
- j) Ofensas corporais à honra e dignidade dos superiores hierárquicos;
- k) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Consequências do despedimento nulo**

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 55.<sup>a</sup>, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data da sentença, salvo as retribuições auferidas por trabalho para outra entidade patronal, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a dignidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 59.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensas corporais à sua honra ou dignidade;
- g) Alteração das condições de trabalho, inclusive mudança de local do mesmo, em contravenção das disposições deste CCT e da lei.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a g) do número anterior, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a g) da cláusula anterior terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com aviso prévio de 60 dias, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 15 dias.

3 — Se o trabalhador abandonar o local de trabalho ou não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, podendo a entidade patronal para tal reter e compensar, total ou parcialmente, com retribuições e subsídios devidos ainda não pagos.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinada pela empresa e devolvido ao trabalhador.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Reestruturação dos serviços**

1 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho,

a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que neles prestam serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

2 — Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 59.<sup>a</sup>, além das férias e dos subsídios de férias e de Natal na proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

## **CAPÍTULO XI**

### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

#### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 — As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado nos Decretos-Leis n.ºs 441/91 e 26/94 e na Lei n.º 7/95.

2 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência e ou gravidade de acidentes, terá de existir uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente.

#### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

##### **Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — Nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, é criada em cada empresa uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2 — As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3 — As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

#### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

##### **Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — Os representantes dos trabalhadores para a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deverá indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual ao número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — 1 representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — 2 representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — 3 representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — 4 representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — 5 representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — 6 representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — 7 representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes, pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

#### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

##### **Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — Para a realização das obrigações definidas na legislação vigente, as empresas devem garantir a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, estas actividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou exteriores à empresa ou ao estabelecimento, bem como, na parte relativa à higiene e segurança pela própria empresa, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das actividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respectiva prevenção existente, e verifique ser inviável a adopção de outra forma de organização das actividades.

3 — As empresas designarão ou contratarão os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as referidas actividades.

4 — Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas actividades, pelo que a

entidade patronal deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Comunicações e participações

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, a empresa deve comunicar ao IDICT, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

2 — As empresas devem ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores em cada empresa, estabelecimento ou serviço que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo para tanto, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, a empresa e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como das organizações representativas dos trabalhadores, no que se refere à formação dos respectivos representantes.

4 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Obrigações das associações de beneficiários

1 — A entidade patronal é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;

- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores ou, em caso de impossibilidade, devido a factores externos não controláveis pela associação, procurar minimizar esses riscos dotando os trabalhadores dos meios adequados;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos e a realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade patronal deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolverem simultaneamente actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem as entidades patronais, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalho por conta própria, independentemente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação às demais empresas através da

organização das actividades previstas na cláusula 64.<sup>a</sup>, sem prejuízo das obrigações de cada entidade patronal relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — As prescrições legais ou convencionadas de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pela própria entidade patronal.

6 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado à empresa.

7 — As empresas assegurarão a todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas o fornecimento de vestuário e acessórios adequados, para além de serem obrigatoriamente sujeitos a inspecção médica rigorosa, a expensas da entidade patronal, pelo menos de seis em seis meses.

8 — As empresas, sempre que os trabalhadores procedam regularmente ao levantamento de pesos superiores a 59 kg, obrigam-se a reconverter as suas tarefas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela entidade patronal;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde de outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela entidade patronal, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 78.<sup>a</sup> as avarias e deficiências por si detectadas que se afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado, nem por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposos das respectivas obrigações.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Encarregado de segurança e suas competências na falta de comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Em todas as empresas abrangidas por este CCT, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e será designado por encarregado de segurança.

2 — Ao encarregado de segurança compete:

- a) Colaborar com as comissões de segurança e higiene no trabalho;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a repetição;
- c) Apresentar à comissão de segurança e higiene no trabalho, no fim de cada trimestre, relatórios sobre condições gerais de segurança, higiene e saúde na empresa, estabelecimento ou serviço;
- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança e higiene no trabalho, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano anterior sobre a segurança, higiene e saúde no local de trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas;
- e) Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão de segurança e higiene no trabalho, as atribuições que a esta se conferem por este CCT são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante de trabalhadores, que será eleito nos termos da cláusula 108.<sup>a</sup> deste CCT, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança e higiene no trabalho.

3 — As cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos agentes do IDICT que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente CCT.

## CAPÍTULO XII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dis-

pensada de executar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem perda ou diminuição da retribuição, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados.

2 — Por ocasião do parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 98 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 38 ser gozados antes ou depois dessa data.

a) No caso de aborto, a licença é de 30 dias, podendo ser prolongada até 98 dias por indicação dos serviços médicos da empresa, ou, na sua falta, pelo médico assistente.

b) Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então, até final do período.

3 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

4 — Sempre que a mãe o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade. O mesmo se aplica ao pai, nos casos previstos no n.º 3.

5 — A mulher trabalhadora que amamente ou assista ao filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano de idade.

6 — As grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição nos casos em que tais consultas não sejam possíveis fora das horas de trabalho, apresentando documento comprovativo.

7 — Durante a gravidez e até 12 meses após o parto, é facultada a possibilidade de recusa a prestar trabalho nocturno, trabalho suplementar e ou extraordinário, trabalhos pesados ou com produtos tóxicos.

8 — Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve a empresa facilitar o emprego a meio tempo, reduzindo-lhes proporcionalmente a retribuição, salvo se daí resultar prejuízo para a entidade patronal.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentam qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até duas horas por dia para frequência de aulas ou curso, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
- b) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento escolar.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro.

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

3 — A entidade patronal deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

4 — É vedado à entidade patronal encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

### CAPÍTULO XIII

#### Relações entre as partes outorgantes

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Declaração de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar, mutuamente e em tempo útil, toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades, directa ou indirectamente, outorgantes deste ACT e a accionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente ACT suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por três representantes do sindicato subscritor do presente ACT e três representantes das associações de beneficiários outorgantes também do presente ACT.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste ACT, será criada uma comissão paritária, nos termos da cláusula anterior.

2 — Os representantes das associações de beneficiários e do SETAA junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

3 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente ACT;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente ACT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente ACT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 75.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente ACT.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da IDICT e ou do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

As empresas deverão, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste CCT, proceder à reclassificação dos seus trabalhadores de acordo com as categorias previstas no anexo II, podendo dessa reclassificação os interessados recorrer para o órgão previsto no capítulo XIII deste ACT, reclassificação que se tornará definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar, nos termos do n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias adquiridas

1 — O presente ACT revoga todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de âmbito regional e ou nacional aplicáveis aos trabalhadores pelo presente ACT abrangidos.

2 — Da aplicação do presente ACT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas associações de beneficiários, à data da entrada em vigor deste ACT.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente ACT.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Declaração da maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente ACT.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda de direitos

Todos os trabalhadores terão de, obrigatoriamente, ter, em Janeiro de 1997, um aumento mínimo de 3,5% sobre os salários de base mensal, que realmente auferiam em Dezembro de 1996.

### ANEXO I

#### Carreiras profissionais

##### Condições específicas

##### Agente técnico agrícola

*Admissão.* — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de agente técnico agrícola são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações correspondentes aos cursos das antigas e actuais estruturas do ensino secundário agrícola terminal, bem como a outros cursos nacionais ou estrangeiros oficialmente considerados como equivalentes.

Acesso e carreira:

- 1) O agente técnico agrícola será admitido como agente técnico agrícola de 2.<sup>a</sup> classe;
- 2) O agente técnico agrícola de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à categoria de agente técnico agrícola de 1.<sup>a</sup> classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço naquela categoria;
- 3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o agente técnico agrícola de 1.<sup>a</sup> classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de agente técnico agrícola principal.

#### Cantoneiro de conservação

*Admissão.* — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de cantoneiro são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

Acesso e carreira:

- 1) O cantoneiro de conservação será admitido como cantoneiro de conservação de 2.<sup>a</sup> classe;
- 2) O cantoneiro de conservação de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à categoria de cantoneiro de conservação de 1.<sup>a</sup> classe desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria;
- 3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o cantoneiro de conservação de 1.<sup>a</sup> classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de cantoneiro de conservação principal.

#### Cantoneiro de rega

*Admissão.* — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de cantoneiro de rega são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 21 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

Acesso e carreira:

- 1) O cantoneiro de rega será admitido como cantoneiro de rega de 2.<sup>a</sup> classe;
- 2) O cantoneiro de rega de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à categoria de cantoneiro de rega de 1.<sup>a</sup> classe desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria;
- 3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o cantoneiro de rega de 1.<sup>a</sup> classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de cantoneiro de rega principal.

#### Contínuo

*Admissão.* — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de contínuo são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

Acesso e carreira:

- 1) O contínuo será admitido como contínuo de 2.<sup>a</sup> classe;
- 2) O contínuo de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à categoria de contínuo de 1.<sup>a</sup> classe desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria;
- 3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o contínuo com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de contínuo principal.

#### Condutor de máquinas

*Admissão.* — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de condutor de máquinas são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Acesso e carreira:

- 1) O condutor de máquinas será admitido como condutor de máquinas de 2.<sup>a</sup> classe;
- 2) O condutor de máquinas de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à categoria de condutor de máquinas de 1.<sup>a</sup> classe desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria;
- 3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o condutor de máquinas de 1.<sup>a</sup> classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de condutor de máquinas principal.

#### Desenhador

*Admissão.* — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de desenhador são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Formação escolar de nível secundário, curso geral ou complementar.

Acesso e carreira:

- 1) O desenhador será admitido como desenhador de 2.<sup>a</sup> classe;
- 2) O desenhador de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à categoria de desenhador de 1.<sup>a</sup> classe desde que complete cinco anos de bom e efectivo serviço naquela categoria;
- 3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o desenhador de 1.<sup>a</sup> classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de desenhador principal.

#### Electricista

*Admissão.* — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de electricista são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 16 anos;
- b) Certificado de aptidão profissional.

Aprendizagem:

- 1) A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de electricista principal, de 1.<sup>a</sup> classe ou de 2.<sup>a</sup> classe, sempre que a associação não possua serviços de formação profissional;
- 2) A duração da aprendizagem será de três anos, findos os quais os aprendizes ascenderão obrigatoriamente a ajudante de electricista;
- 3) O aprendiz com mais de 18 anos de idade ascenderá à categoria de ajudante de electricista, desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz;
- 4) Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 deverão ser tidos em conta os períodos de frequência de cursos ministrados em centros de aprendizagem oficialmente reconhecidos.

#### Acesso e carreira:

- 1) Será admitido como ajudante de electricista o trabalhador diplomado com curso ministrado em centro de formação profissional oficialmente reconhecido;
- 2) O ajudante de electricista que tenha completado um período máximo de dois anos nesta categoria será promovido a electricista de 3.<sup>a</sup> classe;
- 3) O electricista de 3.<sup>a</sup> classe e o de 2.<sup>a</sup> classe serão, respectivamente, promovidos a electricista de 2.<sup>a</sup> classe e de 1.<sup>a</sup> classe, desde que completem três anos de bom e efectivo serviço naquelas categorias;
- 4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o electricista de 1.<sup>a</sup> classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de electricista principal.

#### Empregado de escritório

#### Condições mínimas gerais de admissão:

- 1) As idades mínimas para admissão de trabalhadores de escritório são as seguintes:
  - a) 21 anos para caixa;
  - b) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais;
- 2) As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhadores com as profissões de caixa, dactilógrafo e escriturário são o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou curso equivalentes;
- 3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o escriturário de 1.<sup>a</sup> classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de escriturário principal.

#### Estágio:

- 1) O ingresso na profissão de escriturário poderá ser precedido de estágio;
- 2) Os estagiários para escriturário são promovidos a escriturários de 3.<sup>a</sup> classe logo que completem dois anos de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte;
- 3) Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio este não poderá exceder um ano.

#### Acesso e carreira:

- 1) O dactilógrafo será admitido como dactilógrafo de 2.<sup>a</sup> classe;
- 2) O dactilógrafo de 2.<sup>a</sup> classe e o escriturário de 3.<sup>a</sup> classe serão promovidos à categoria de dactilógrafo de 1.<sup>a</sup> classe e escriturário de 2.<sup>a</sup> desde que completem três anos de bom e efectivo serviço naquelas categorias;
- 3) O escriturário de 2.<sup>a</sup> classe será promovido a escriturário de 1.<sup>a</sup> classe desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria;

- 4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o dactilógrafo de 1.<sup>a</sup> classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de principal.

#### Engenheiro técnico agrário

*Admissão.* — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de engenheiro técnico agrário são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 21 anos;
- b) Habilitações correspondentes ao grau de bacharel ou equiparado, obtido em curso superior de Engenharia em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas.

#### Acesso e carreira:

- 1) O engenheiro técnico agrário será admitido como engenheiro técnico agrário de 2.<sup>a</sup> classe;
- 2) O engenheiro técnico agrário de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à categoria imediatamente superior, desde que complete cinco anos de bom e efectivo serviço naquela categoria;
- 3) Mediante proposta fundamentada em matéria e competência profissional, o engenheiro técnico agrário de 1.<sup>a</sup> classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria principal.

#### Fiel de armazém

*Admissão.* — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de fiel de armazém são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 21 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

#### Acesso e carreira:

- 1) O fiel auxiliar que tenha completado um período máximo de três anos será promovido à categoria de fiel de 1.<sup>a</sup> classe;
- 2) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o fiel de 1.<sup>a</sup> classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria principal.

#### Fiscal

*Admissão.* — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de fiscal são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 21 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

#### Acesso e carreira:

- 1) O fiscal será admitido como fiscal de 2.<sup>a</sup> classe;
- 2) O fiscal de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à categoria de fiscal de 1.<sup>a</sup> classe, desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria;
- 3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o fiscal de rega de 1.<sup>a</sup> classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de fiscal principal.



#### Guarda

*Admissão.* — As condições mínimas de admissão para a profissão de guarda são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 21 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

#### Acesso e carreira:

- 1) O guarda será admitido como guarda de 2.<sup>a</sup> classe;
- 2) O guarda de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à categoria de guarda de 1.<sup>a</sup> classe, desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria;
- 3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o guarda de 1.<sup>a</sup> classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de guarda principal.

#### Motorista

*Admissão.* — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de motorista são as seguintes:

- a) Habilitações literárias exigidas por lei;
- b) Carta de condução profissional.

#### Acesso e carreira:

- 1) O motorista será admitido como motorista de 2.<sup>a</sup> classe;
- 2) O motorista de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à categoria de 1.<sup>a</sup> classe, desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria;
- 3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o motorista de 1.<sup>a</sup> classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de motorista principal.

#### Operador de estação elevatória

*Admissão.* — As condições mínimas para o exercício da profissão de operador de estação elevatória são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

#### Acesso e carreira:

- 1) O operador de estação elevatória será admitido como operador de estação elevatória de 2.<sup>a</sup> classe;
- 2) O operador de estação elevatória de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à categoria de operador de estação elevatória de 1.<sup>a</sup> classe, desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria;
- 3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o operador de estação elevatória de 1.<sup>a</sup> classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de operador de estação elevatória principal.

#### Porta-miras

*Admissão.* — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de telefonista são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

#### Acesso à carreira:

- 1) O porta-miras será admitido como porta-miras de 2.<sup>a</sup> classe;
- 2) O porta-miras de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à categoria de porta-miras de 1.<sup>a</sup> classe desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria;
- 3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o porta-miras de 1.<sup>a</sup> classe com, pelos menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de porta-miras principal.

#### Acesso e carreira:

- 1) O telefonista será admitido como telefonista de 2.<sup>a</sup> classe;
- 2) O telefonista de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à categoria de telefonista de 1.<sup>a</sup> classe desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria;
- 3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o telefonista de 1.<sup>a</sup> classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de telefonista principal.

#### Topógrafo

*Admissão.* — As condições de admissão para o exercício da profissão de topógrafo são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Formação escolar de nível secundário, curso geral ou complementar ou formação escolar de nível superior, com conhecimentos e experiência de topografia.

#### Acesso e carreira:

- 1) O topógrafo será admitido como topógrafo de 2.<sup>a</sup> classe;
- 2) O topógrafo de 2.<sup>a</sup> classe será promovido a topógrafo de 1.<sup>a</sup> classe desde que complete cinco anos de bom e efectivo serviço naquela categoria;
- 3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o topógrafo de 1.<sup>a</sup> classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de topógrafo principal.

#### Trabalhadores metalúrgicos e da construção civil

*Admissão.* — As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões de mecânico, serralheiro civil, serralheiro mecânico, carpinteiro e pedreiro são:

- a) Idade mínima não inferior a 15 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

#### Aprendizagem:

- 1) A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de principal, 1.<sup>a</sup> classe ou 2.<sup>a</sup> classe, sempre que a associação não possua serviços de formação profissional;
- 2) A duração da aprendizagem será de três anos, findos os quais os aprendizes ascenderão obrigatoriamente a ajudante de mecânico, de serralheiro civil, de serralheiro mecânico, de carpinteiro e de pedreiro;

- 3) O aprendiz com mais de 18 anos de idade ascenderá à categoria de ajudante desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz;
- 4) Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, deverão ser tidos em conta os períodos de frequência de cursos ministrados em centros de aprendizagem oficialmente reconhecidos.

#### Acesso e carreira:

- 1) Serão admitidos como ajudantes os trabalhadores que possuam cursos ministrados em centros de aprendizagem oficialmente reconhecidos;
- 2) Os ajudantes que tenham completado um período máximo de dois anos nesta categoria serão promovidos a mecânico, a serralheiro civil, a serralheiro mecânico, a carpinteiro e a pedreiro de 3.ª classe;
- 3) O mecânico, o serralheiro civil, o serralheiro mecânico, o carpinteiro e o pedreiro de 3.ª classe e de 2.ª classe serão promovidos à categoria imediatamente superior desde que completem três anos de bom e efectivo serviço naquelas categorias;
- 4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o mecânico, o serralheiro civil, o serralheiro mecânico, o carpinteiro e o pedreiro de 1.ª classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nestas categorias poderão ser promovidos à categoria de principal.

#### Tractorista

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de tractorista são as seguintes:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Carreira. — Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o tractorista com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de tractorista principal.

#### ANEXO II

##### Definição de funções

*Agente técnico agrícola.* — Coordena a execução das diferentes tarefas relativas aos sistemas de regadio, defesa e enxugo, controla os trabalhos de campo que lhe forem confiados, nomeadamente levantamento da carta agrícola, trabalhos de gabinete a ele ligados; elabora cartas de aproveitamento cultural.

*Ajudante de encarregado de barragem.* — Colabora nas funções desempenhadas pelo encarregado de barragem, podendo substituí-lo nas suas ausências e impedimentos. Pode desempenhar tarefas ligadas à conservação.

*Caixa.* — Paga e recebe verbas diversas e elabora folhas de caixa, paga recibos visados que lhe são entregues, certificando-se da importância registada; recebe quantias em numerário ou cheque dos beneficiários e utentes da associação referentes a cobrança de taxas de exploração e conservação, de quotas, de importâncias

relativas ao aluguer de máquinas agrícolas e de outros serviços prestados; emite cheques, anotando a respectiva importância, o nome do destinatário e a data de emissão; elabora folhas de caixa, registando os quantitativos recebidos e pagos diariamente a fim de apurar o saldo de caixa.

*Cantoneiro de conservação.* — Executa tarefas relativas à limpeza e conservação da rede de rega e de enxugo; limpa comportas, poços e caixas de água, adufas e outros, removendo para o exterior os detritos acumulados; decapa a ferrugem e pinta com tinta apropriada os diferentes órgãos das estruturas.

*Cantoneiro de rega.* — Executa os seguintes trabalhos de rega e de conservação: distribui a água de rega pelos agricultores e executa os trabalhos de conservação da respectiva rede; controla os volumes de águas fornecidas e efectua a limpeza das tomadas e dos canais; colabora nas medições feitas com vista à elaboração da carta agrícola onde são indicadas as áreas regadas e o tipo de cultura; pinta, lubrifica e procede à conservação geral dos canais.

*Carpinteiro.* — Trabalha predominantemente em madeira, com ferramentas manuais ou mecânicas, executando, montando e reparando estruturas ou outras obras de madeira; executa cofragens para remendos em condutas; executa e repara móveis, janelas, portas e caixilhos.

*Chefe dos serviços administrativos (chefe de secção).* — Orienta e executa as tarefas exercidas no escritório, nomeadamente as referentes a gestão contabilística, tesouraria e pessoal; elabora orçamentos ordinários e suplementares com base nas receitas e despesas; efectua a escrituração dos livros de contabilidade, lançando em livro o «deve e haver», conferindo as facturas e classificando documentos; participa na elaboração do relatório anual, redigindo o respeitante à administração financeira; orienta os contactos e ou contacta com diferentes entidades, nomeadamente fornecedores e utentes, a fim de obter materiais, liquidação de débitos e outros; administra as receitas e os bens entregues à sua administração; remete às secções de finanças dos concelhos respectivos, para efeitos de cobrança, os mapas de liquidação das taxas de beneficiação e respectivos recibos.

*Condutor de máquinas.* — Conduz e manobra máquinas de escavação e terraplenagem, a fim de escavar, desassorear e remover terras, dando aos terrenos o nivelamento e a configuração requeridos e verifica o bom funcionamento da máquina, observando níveis de óleo, água e outros.

*Contínuo.* — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução e endereço de documentos.

*Dactilógrafo.* — Escreve à máquina textos escritos ou ditados; dactilografa correspondência, recibos, pagamentos, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas

por outros meios. Pode desempenhar funções de arquivo.

*Desenhador.* — Desenha cartas agrícolas e outras, sendo o responsável pelo desenho e cartografia; transcreve em papel adequado a carta topográfica da região; reproduz as cartas nas quantidades pretendidas, utilizando uma xerocopiadora; desenha em papel apropriado alterações a várias obras, ampliando, reduzindo ou introduzindo modificações nas mesmas; actualiza anualmente as cartas agrícolas introduzindo modificações em caminhos, terrenos e valas quando for caso disso.

*Electricista.* — Instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica, guiando frequentemente, a sua actividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas que interpreta.

*Encarregado de barragem.* — Zela pela manutenção dos mecanismos que accionam os órgãos de segurança da barragem a fim de a manter em perfeito estado de funcionamento; manobra, quando autorizado, os órgãos de segurança da barragem, designadamente descarga de fundo, descarga de superfície e tomadas de água; executa a regulação dos caudais necessários à rega ou a outros fins, de acordo com as orientações recebidas; zela pela manutenção de comportas e quadros de manobra, providenciando pela sua pintura e lubrificação. Pode fazer a leitura e registo dos dados dos postos meteorológicos.

*Encarregado de barragem com central eléctrica.* — Zela pela manutenção dos mecanismos que accionam os órgãos de segurança da barragem e pela manutenção da rede de distribuição de energia eléctrica a fim de a manter em perfeito estado de funcionamento; controla a rede de distribuição de energia, aérea e subterrânea, fazendo vistorias periódicas a fim de detectar anomalias; manobra, quando autorizado, os órgãos de segurança da barragem, designadamente descarga de fundo, descarga de superfície e tomadas de água; executa a regulação dos caudais necessários à rega ou outros fins de acordo com as orientações dadas; zela pela manutenção de comportas, quadros de manobra e motores eléctricos, desmontando-os, quando for caso disso, a fim de os pintar ou efectuar lubrificações. Pode fazer a leitura e registo dos dados dos postos meteorológicos.

*Encarregado electricista de central.* — Trabalhador electricista que dirige, controla e coordena a execução dos serviços de um grupo de trabalhadores electricistas nos vários locais de trabalho; zela pela manutenção da rede de energia eléctrica e pelo funcionamento dos órgãos das centrais eléctricas.

*Encarregado geral de máquinas.* — Coordena o funcionamento do parque de máquinas; providencia pela manutenção, reparação e distribuição das máquinas aos utentes da associação; distribui as máquinas para os trabalhos agrícolas, tendo por base a inscrição prévia dos interessados; distribui serviço aos tractoristas, condutores de máquinas e motoristas; orienta o serviço de reparação de máquinas, controlando a respectiva reparação nos seus aspectos específicos; zela pela conservação do parque de máquinas e viaturas.

*Engenheiro técnico agrícola.* — Realiza estudos e projectos e coordena as diferentes tarefas relativas ao rega-

dio e drenagem dos terrenos, podendo, quando tais funções lhe forem cometidas, coordenar a exploração e conservação da obra; dirige as tarefas relativas ao regadio e drenagem de terrenos, tais como distribuição de água, excessos de água, roturas, entupimentos e abastecimentos das albufeiras; controla as reparações de canais, limpezas, pinturas e outras; executa trabalhos topográficos, nomeadamente medições de áreas, perfis de terrenos e levantamentos topográficos, efectuando os cálculos necessários; colabora na realização da carta agrícola, efectuando levantamentos e medições de áreas; estuda o nivelamento dos terrenos, realizando os cálculos de volumes e de escavações necessários. Pode desempenhar outras funções no âmbito dos seus conhecimentos. Pode ser responsável pela parte técnica e ou administrativa.

*Escriturário.* — Executa tarefas de natureza administrativa necessárias ao funcionamento corrente do escritório: efectua o expediente geral de escritório, tal como dactilografia e registo em livros apropriados da correspondência geral, cálculo de vencimentos e cálculos dos volumes de água fornecidos aos regantes a partir dos elementos obtidos pelos cantoneiros; arquiva a correspondência em lugar apropriado, classificando-a; contabiliza manualmente e à máquina os elementos referentes a salários, descontos legais e regalias sociais dos trabalhadores, bem como a utilização das máquinas pelos associados; elabora fichas de conta corrente dos utentes para posterior cobrança; calcula o volume de água armazenado nas albufeiras e respectivas variações, devendo os registos ser enviados à Direcção-Geral de Hidráulica e Engenharia Agrícola. Pode, eventualmente, exercer funções de caixa.

*Fiel de armazém.* — Regista no armazém as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências; mantém o armazém apetrechado com os materiais e ferramentas necessários, requisitando aqueles cujos stocks diminuem; entrega ferramentas, óleos e regista, em impresso apropriado, os consumos de óleo, massas e outros lubrificantes destinados às diferentes máquinas; anota periodicamente, em impressos, as existências em armazém.

*Fiscal.* — Coordena e fiscaliza os trabalhos de rega e conservação dentro da área que lhe é atribuída; executa o planeamento da manutenção e conservação dos canais, caixas de rega e restante rede; procede à distribuição do pessoal necessário às várias tarefas e requisita o material necessário; vigia e comunica superiormente as alterações do nível de água nos canais; distribui e fiscaliza o pessoal pelos canais de rega, a fim de se proceder à correcta distribuição da água, segundo os pedidos existentes; confere os registos da água de rega fornecida aos regantes, acompanha o processo de rega e comunica todas as anomalias; elabora a carta agrícola da sua zona a fim de apurar a extensão da área regada e o tipo de cultura praticada; preenche folhas do pessoal com determinados elementos, tais como férias, dias de trabalho, presenças e abonos.

*Guarda.* — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e ou das instalações gerais da empresa, bem como de outros valores que lhe estejam confiados, e ou exerce vigilância na obra de irrigação, numa área determinada.

**Mecânico.** — Repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, geralmente de metal. Por vezes, solda determinadas peças utilizando processo adequado.

**Motorista de pesados.** — Conduz viaturas pesadas e ligeiras para o que possui carta de condução profissional; conduz as viaturas, manobrando os diferentes comandos, de acordo com os modelos e marcas, observando o preceituado na lei; zela pela boa conservação das viaturas e pela carga que transporta e colabora na sua manutenção, nomeadamente nas lubrificações, mudanças de óleo e pequenas reparações.

**Operador de estação elevatória.** — Manobra os quadros de comando dos motores eléctricos, faz leituras periódicas e abre tomadas de água, a fim de distribuir pelos diferentes canais; liga os motores eléctricos, abrindo as válvulas de segurança, para elevar a água e abastecer o canal de rega; desloca-se nas bermas do canal, abrindo as tomadas de água, a fim de a distribuir conforme as requisições dos regantes; regista os caudais em impresso, a fim de calcular os volumes respectivos; zela pela conservação e limpeza dos canais, grelhas e equipamentos da estação.

**Pedreiro.** — Levanta e repara paredes, manilhas, caixas de rega, edificações pertencentes à associação, utilizando ferramentas apropriadas; repara paredes, utilizando ponteiros e macetas, a fim de as nivelar; espalha o cimento nas paredes, tendo o cuidado de que fiquem niveladas; pinta-as com tinta ou cal branca; assenta e repara manilhas no interior das valas, fazendo os moldes necessários e as respectivas caixas de protecção; constrói caixas de rega, utilizando moldes com cimento no interior, a fim de dar a consistência devida; assenta torneiras, adufas de boca e de fundo, módulos e comportas, construindo as cofragens das mesmas.

**Porta-miras.** — Transporta e posiciona a mira nos terrenos, cuida do material topográfico e trabalha o solo abrindo covas; prepara os terrenos para os trabalhos topográficos, colocando bandeirolas nos locais apropriados; mede as áreas com fita métrica; coloca a mira nos trabalhos de medição de áreas e levantamentos topográficos, tendo em atenção, entre outros, o declive dos terrenos e os locais estratégicos; cuida do material topográfico à sua guarda, limpando-o e acondicionando-o.

**Serralheiro civil.** — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas diversas como por exemplo, adufas destinadas a regular a saída da água e comportas.

**Serralheiro-mecânico.** — Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

**Telefonista.** — Presta serviços na central telefónica da associação transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações para o exterior.

**Topógrafo.** — Efectua levantamentos topográficos, tendo em vista a elaboração de plantas, cartas e mapas, que se destinam à preparação e orientação de trabalhos de engenharia ou outros fins.

**Trabalhador auxiliar.** — Executa, no domínio das actividades prosseguidas pela Associação, as tarefas necessárias ao funcionamento da mesma que não exijam especialização e não estejam enquadradas em qualquer das profissões previstas.

**Trabalhador de limpeza.** — Executa o serviço de limpeza e arrumação das instalações administrativas ou outras.

**Tractorista.** — Conduz e manobra tractores, de acordo com as indicações técnicas que lhe são fornecidas, e lubrifica as diferentes peças das máquinas.

## ANEXO III

### Remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Engenheiro técnico agrário principal . . . .	128 500\$00
II	Chefe dos serviços administrativos . . . . . Engenheiro técnico agrário de 1.ª classe . . .	113 400\$00
III	Agente técnico agrícola principal . . . . . Escriturário principal . . . . . Topógrafo principal . . . . .	108 300\$00
IV	Desenhador principal . . . . . Encarregado electricista de central . . . . . Engenheiro técnico agrário de 2.ª classe . . . Escriturário de 1.ª classe . . . . .	96 400\$00
V	Agente técnico agrícola de 1.ª classe . . . . . Encarregado geral de máquinas . . . . . Topógrafo de 1.ª classe . . . . .	91 300\$00
VI	Agente técnico agrícola de 2.ª classe . . . . . Caixa . . . . . Carpinteiro principal . . . . . Condutor de máquinas principal . . . . . Desenhador de 1.ª classe . . . . . Electricista principal . . . . . Encarregado de barragem com central eléctrica. Escriturário de 2.ª classe . . . . . Fiel de armazém principal . . . . . Fiscal principal . . . . . Mecânico principal . . . . . Motorista principal . . . . . Pedreiro principal . . . . . Serralheiro civil principal . . . . . Serralheiro mecânico principal . . . . . Topógrafo de 2.ª classe . . . . .	84 500\$00
VII	Carpinteiro de 1.ª classe . . . . . Condutor de máquinas de 1.ª classe . . . . . Dactilógrafo principal . . . . . Desenhador de 2.ª classe . . . . . Electricista de 1.ª classe . . . . . Escriturário de 3.ª classe . . . . . Mecânico de 1.ª classe . . . . . Motorista de pesados de 1.ª classe . . . . . Pedreiro de 1.ª classe . . . . . Serralheiro civil de 1.ª classe . . . . . Serralheiro mecânico de 1.ª classe . . . . .	77 900\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
VIII	Encarregado de barragem ..... Fiscal de 1. <sup>a</sup> classe ..... Operador de estação elevatória principal ... Telefonista principal ..... Tractorista principal .....	74 600\$00
IX	Cantoneiro de rega principal ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> classe ..... Condutor de máquinas de 2. <sup>a</sup> classe ..... Electricista de 2. <sup>a</sup> classe ..... Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> classe ..... Fiscal de 2. <sup>a</sup> classe ..... Guarda principal ..... Mecânico de 2. <sup>a</sup> classe ..... Motorista de pesados de 2. <sup>a</sup> classe ..... Operador de estação elevatória de 1. <sup>a</sup> classe. Pedreiro de 2. <sup>a</sup> classe ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> classe ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> classe .....	69 800\$00
X	Cantoneiro de conservação principal .... Cantoneiro de rega de 1. <sup>a</sup> classe ..... Carpinteiro de 3. <sup>a</sup> classe ..... Dactilógrafo de 1. <sup>a</sup> classe ..... Electricista de 3. <sup>a</sup> classe ..... Estagiário do 2.º ano (escriturário) ..... Guarda de 1. <sup>a</sup> classe ..... Mecânico de 3. <sup>a</sup> classe ..... Operador de estação elevatória de 2. <sup>a</sup> classe. Pedreiro de 3. <sup>a</sup> classe ..... Porta-miras principal ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> classe ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> classe ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> classe ..... Tractorista .....	67 800\$00
XI	Ajudante de encarregado de barragem ... Cantoneiro de conservação de 1. <sup>a</sup> classe ... Contínuo principal ..... Porta-miras de 1. <sup>a</sup> classe .....	64 500\$00
XII	Ajudante de carpinteiro ..... Ajudante de electricista ..... Ajudante de mecânico ..... Ajudante de pedreiro ..... Ajudante de serralheiro civil ..... Ajudante de serralheiro mecânico ..... Cantoneiro de rega de 2. <sup>a</sup> classe ..... Contínuo de 1. <sup>a</sup> classe ..... Dactilógrafo de 2. <sup>a</sup> classe ..... Estagiário do 1.º ano (escriturário) ..... Fiel auxiliar de armazém ..... Guarda de 2. <sup>a</sup> classe ..... Porta-miras de 2. <sup>a</sup> classe ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> classe .....	61 100\$00
XIII	Contínuo de 2. <sup>a</sup> classe ..... Cantoneiro de conservação de 2. <sup>a</sup> classe ... Trabalhador auxiliar ..... Trabalhador de limpeza .....	58 400\$00
XIV	Aprendiz do 3.º ano (construção civil e metalúrgicos).	52 100\$00
XV	Aprendiz do 2.º ano (construção civil e metalúrgicos).	48 900\$00
XVI	Aprendiz do 1.º ano (construção civil e metalúrgicos).	45 100\$00

Lisboa, 27 de Junho de 1997.

Pela Associação de Beneficiários do Mira:

*Manuel Amaro Figueira.*

Pela Associação de Beneficiários do Vale do Liz:

*Paulo José Olivença Marques Almeida Carvalho.*

Pela Associação de Beneficiários de Silves, Lagoa e Portimão:

*José Antbal Guedes Andrade Vilarinho.*

Pela Associação de Beneficiários do Vale do Sorraia:

*Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.*

Pela Associação de Regantes e Beneficiários da Veiga de Chaves:

*Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.*

Pela Associação de Beneficiários do Caia:

*Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.*

Pela Associação de Beneficiários de Campilhas e Alto do Sado:

*Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.*

Pela Associação de Beneficiários de Odivelas:

*Manuel Amaro Freire Marreiros Figueiras.*

Pela Associação de Beneficiários do Alvor:

*Manuel Fernandes Amado Calado.*

Pela Associação de Beneficiários do Roxo:

*Silvino da Conceição Espada.*

Pela Associação de Beneficiários do Divor:

*Armando João Russell Ferreira.*

Pela Associação de Beneficiários da Obras da Vigia:

*Armando João Russell Ferreira.*

Pela Associação de Beneficiários de Idanha-a-Nova:

*Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.*

Pela Associação de Beneficiários da Lezíria Grande de Vila Franca de Xira:

*Eugénio Marques.*

Pela Associação de Beneficiários da Cova da Beira:

*António Carlos Tavares Dias Joaquim.*

Pela Associação de Beneficiários do Vale do Sado:

*Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.*

Pela Associação de Beneficiários de Loures:

*António José Costa Guilherme.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos.  
Joaquim Venâncio.*

Entrado em 9 de Julho de 1997.

Depositado em 24 de Julho de 1997, a fl. 78 do livro n.º 8, com o n.º 250/97, 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.**

## CAPÍTULO I

### Área e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, S. A., e por

outro, os trabalhadores ao seu serviço na sede e nos estabelecimentos hoteleiros representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja a sua localização no território nacional.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### 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.  
D. 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 (a partir de 1 de Julho de 1997).  
Castelo do Alvito — Alvito.  
Santa Clara — Barragem de Santa Clara.  
Barão Forrester — Alijó.  
Santa Cristina — Condeixa-a-Nova.  
Santa Luzia — Elvas.  
São Teotónio — Valença do Minho.  
São Bento — Caniçada.  
D. Maria I — Queluz.  
Monte de Santa Luzia — Viana do Castelo.  
São Francisco — Beja (desde 1 de Julho de 1997).  
São Miguel — Sousel (desde 1 de Julho de 1997).

##### Restaurantes

Casa do Leão — Lisboa.

##### Alojamento particular

Quinta da Ortiga — Santo André (a partir de 1 de Julho de 1997).

#### Grupo II

##### Pousadas

São Francisco — Beja (até 30 de Junho de 1997).  
Monsanto — Monsanto.  
São Tiago — Santiago do Cacém (até 30 de Junho de 1997).

Vale do Gaio — Alcácer do Sal.  
S. Miguel — Sousel (até 30 de Junho de 1997).  
Flor da Rosa — Crato.  
Nossa Senhora da Assunção — Arraiolos.

##### Restaurantes

Caia — Caia.  
Marvão — Marvão.  
Casa do Beliche — Sagres.

##### Alojamento Particular

Quinta da Ortiga — Santo André (até 30 de Junho de 1997).

(\*) Mantém a retribuição do grupo II, até ao mês seguinte à reabertura, após as obras de remodelação que decorrem.

2 — As pousadas de classificação CH serão integradas no grupo I quando estejam completados 36 meses após o início da respectiva exploração.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Vigência

Este acordo entra em vigor na data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração mínima de 24 meses, salvo quanto às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária que produzirão efeitos 12 meses após a data da aplicação das que vierem substituir.

## CAPÍTULO II

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

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Condições de admissão

#### I — Estabelecimentos hoteleiros

##### A) Trabalhadores de hoteleira:

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos, excepto no serviço de andares onde 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, a comprovar por exame médico quando exigido por lei.

##### 3 — Têm preferência na admissão:

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

4 — Para os trabalhadores das categorias profissionais das secções de recepção e controlo exige-se como habilitações mínimas o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

**B) Trabalhadores administrativos:**

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

2 — Para estes trabalhadores exige-se como habilitações mínimas o 11.º ano da escolaridade ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, já tenham exercido a profissão.

**C) Trabalhadores telefonistas:**

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

2 — As habilitações literárias mínimas exigidas são o 6.º ano de escolaridade ou equivalente; porém, estas habilitações não são exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

**D) Trabalhadores de comércio.** — A idade mínima de admissão destes trabalhadores será de 18 anos, salvo se as suas funções consistirem na comercialização de produtos, caso em que a mesma será de 16 anos.

**II — Sede**

**A) Trabalhadores de escritório:**

1 — A idade mínima para a admissão dos trabalhadores de escritório é de 18 anos.

2 — Não poderão ser admitidos como paquetes trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

3 — As habilitações mínimas exigidas são:

- a) Para paquete, empregado de limpeza, contínuo e telefonista, o ensino básico completo;
- b) Para os restantes profissionais, o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

**B) Técnicos auxiliares.** — Neste grupo estão enquadrados os profissionais de formação escolar completa mínima ao nível de curso geral, com formação técnica especializada, e ou experiência profissional na área da sua actividade não inferior a 10 anos e ou prática comprovada de exercício de funções de chefia ou de coordenação, controlo e orientação de serviço predominantemente especializado.

**C) Técnicos.** — Neste grupo estão enquadrados os profissionais de formação escolar completa ao nível de curso médio, bacharelato dos cursos que conferem esse grau e cursos superiores completos sem licenciatura.

**D) Técnicos superiores.** — Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior (licenciatura) diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

A todos os trabalhadores referidos em II «Sede» será sempre exigida prova das qualificações indicadas.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Aprendizagem — Conceito e duração**

1 — Considera-se aprendizagem o trabalho regular e efectivo sempre acompanhado por profissional habilitado que preste serviço na secção respectiva.

2 — Os trabalhadores de hotelaria sujeitos a aprendizagem, admitidos com menos de 18 anos, logo que

completem a referida idade ficam sujeitos à duração da aprendizagem prevista para os trabalhadores com 18 ou mais anos, sendo irrelevante o período de aprendizagem anteriormente realizado, não podendo, contudo o tempo de aprendizagem, no seu cômputo global, exceder o definido para maiores de 18 anos.

3 — Os períodos de duração da aprendizagem são os referidos no anexo II.

4 — Os aprendizes específicos de secção só poderão ser transferidos de secção mediante acordo das partes.

5 — Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins dos vários estabelecimentos, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

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

7 — Concluído o período de aprendizagem, o trabalhador ingressará no período de estágio ou de tirocínio, no caso de categorias em que se encontra previsto o estágio ou tirocínio, ou no grau inicial da categoria profissional respectiva, nos restantes casos.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Mandarete**

1 — A classificação de mandarete só é atribuível, a partir da entrada em vigor deste acordo, a trabalhadores com menos de 18 anos aquando da admissão.

2 — O mandarete com mais de 18 anos de idade e dois anos de serviço efectivo com essa idade terá preferência no acesso ao estágio na secção a que está adstrito, ou será reclassificado como trintanário, sem prejuízo de continuar a exercer as funções que vinha desempenhando.

3 — A concretização do referido no n.º 2 será implementada no prazo máximo de 90 dias.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Estágio — Conceito e duração**

1 — O estágio e o tirocínio são os períodos de tempo necessários para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao exercício de uma profissão, quer como complemento de aprendizagem, quer para iniciação em profissões em que não haja aprendizagem. Só se considera estágio ou tirocínio o trabalho regular efectivamente acompanhado por profissional habilitado que preste serviços na secção respectiva.

2 — Tais períodos são os referidos no anexo II.

3 — Findo o período de estágio ou tirocínio, o praticante ou estagiário ingressará automaticamente no primeiro grau da categoria profissional respectiva.

Relativamente aos trabalhadores de hotelaria, o ingresso automático não ocorrerá se existir parecer desfavorável, escrito e devidamente fundamentado, emitido

pelo próprio profissional sob cuja orientação estagiou, ou se tal ingresso estiver condicionado à realização de exame profissional pelo regulamento de carteira profissional.

4 — O parecer desfavorável para que produza efeitos supressivos da promoção deverá ser notificado pela empresa ao trabalhador com cópia ao sindicato, no mínimo de 30 dias antes da data prevista para promoção mas nunca antes de 60 dias.

5 — O trabalhador que não tenha sido promovido, nos termos dos números anteriores, poderá requerer exame, a realizar em escola profissional, sendo promovido ao grau inicial da categoria respectiva no 1.º dia do mês seguinte àquele em que obtenha aproveitamento.

6 — O trabalhador que não tenha obtido a promoção não deverá executar sob a sua exclusiva responsabilidade tarefas ou funções respeitantes ao grau inicial da categoria para que estagia, continuando a ser acompanhado pelo responsável pelo estágio.

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

8 — O tempo de estágio em determinada profissão, independentemente do estabelecimento em que haja sido realizado, e desde que superior a 45 dias, será contado para efeito do cômputo do respectivo período.

9 — A suspensão do contrato de trabalho de impedimento prolongado respeitante ao trabalhador suspende a contagem do tempo de estágio.

10 — Os estagiários ou praticantes que concluíam com aproveitamento o curso de formação ou aperfeiçoamento da respectiva especialidade em escola profissional findarão no 1.º dia do mês imediato o seu estágio, com promoção imediata ao grau de categoria respectiva.

11 — Nenhum trabalhador munido com categoria profissional que haja sido legalmente emitida, ou habilitado com o curso profissional da correspondente categoria, poderá ser ou manter-se classificado como aprendiz, estagiário ou praticante, salvo se dolosamente não houver revelado essa circunstância até à data da admissão ou da celebração do contrato de trabalho, caso em que o contrato será considerado nulo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Título profissional

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Contratos individuais de trabalho

1 — Se possível até à data de admissão, ou então 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 de admissão, período de experiência, funções, local de trabalho, categoria profissional, horário e remuneração.

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

4 — A falta de elaboração, por escrito, do contrato de trabalho é sempre imputável à entidade patronal, a quem incumbirá o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas ou reclamadas pelo trabalhador.

5 — Os directores de estabelecimento que vierem a ser contratados poderão aceitar ficar em regime de disponibilidade, o qual confere à empresa a possibilidade de os mudar de estabelecimento ao fim de dois anos de permanência em cada estabelecimento, sem prejuízo do excesso ao ordenado base referido no n.º 5 da cláusula 70.<sup>a</sup>

Tal regime de disponibilidade só será válido desde que expressamente conste do contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período de experiência nos contratos sem termo

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

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — Nos estabelecimentos hoteleiros o período de experiência é o seguinte:

30 dias de trabalho efectivamente prestado para as categorias profissionais dos níveis de remuneração I a VII com exclusão do encarregado de limpeza;

60 dias para o encarregado de limpeza e para as categorias profissionais dos níveis de remuneração VIII, IX e X, com exclusão da governanta de andares, de lavandaria e governanta geral de andares;

90 dias para a governanta geral de andares, governanta de andares e de lavandaria e para as categorias dos níveis de remuneração XI, XII e XIII com exclusão do director de restaurante;

150 dias para o director de restaurante e para as categorias dos níveis de remuneração XIV.

4 — Na sede, o período de experiência é de 30 dias de trabalho efectivamente prestado para as categorias profissionais dos níveis de remuneração 1 a 3, 60 dias para as categorias dos níveis 4 a 7, 90 dias para as categorias dos níveis 8 a 12 e de 150 dias para as categorias dos níveis 13 a 15.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

1 — Sempre que se pretenda admitir um trabalhador estrangeiro, nos termos da lei, deverão comunicar-se



ao sindicato os motivos justificativos dessa necessidade, com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data prevista para o início do contrato.

2 — Aos trabalhadores portugueses com igual ou superior categoria profissional que no mesmo estabelecimento exerçam as mesmas funções não poderá ser paga retribuição inferior à recebida por trabalhadores estrangeiros.

### **CAPÍTULO III**

#### **Contratos a termo**

##### **SECÇÃO I**

##### **Regras gerais**

##### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

###### **Admissibilidade do contrato a termo**

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 125.<sup>a</sup>, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação de licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

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

##### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

###### **Forma**

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

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;

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

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

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

##### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

###### **Período experimental nos contratos a termo**

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

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

##### **SECÇÃO II**

#### **Contrato de trabalho a termo certo**

##### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

###### **Estipulação do prazo e renovação do contrato**

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

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

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 12.<sup>a</sup>, a duração do contrato, haja ou não renovação, não poderá exceder dois anos.

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

##### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

###### **Estipulação de prazo inferior a seis meses**

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula 12.<sup>a</sup>

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses, a sua duração

não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Caducidade

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

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

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

$$A = \text{remuneração mínima horária garantida} = \frac{\text{remuneração mínima mensal garantida} \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n \text{ [período normal de trabalho semanal (*)]}}$$

Compensação devida =  $A \times$  número de horas diárias de trabalho  $\times 2$  dias  $\times$  número de meses completos de trabalho.

(\*) Sempre que o horário semanal do trabalhador seja de duração variável, atender-se-á ao seu valor médio anual.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

### SECÇÃO III

#### Contrato de trabalho a termo incerto

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador

ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no artigo anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) da cláusula 12.<sup>a</sup> que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

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

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

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

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup> no que respeita à contagem da antiguidade.

### SECÇÃO IV

#### Disposições comuns

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Outras formas de cessação do contrato a termo

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

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

- Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- A reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

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

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

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão

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

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

## CAPÍTULO IV

### Quadros, recrutamento, promoções automáticas e densidades

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Organização do quadro de pessoal

1 — A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo,

porém, das normas deste instrumento colectivo, designadamente quanto às densidades das várias categorias.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1 — As vagas que ocorrerem na sede e nos estabelecimentos hoteleiros serão preenchidas, preferencialmente, mediante concurso interno destinado aos trabalhadores da empresa que obedeçam ao perfil adequado ao lugar a preencher.

2 — Os concursos serão tornados públicos, obrigatoriamente, através da afixação nos painéis dos estabelecimentos hoteleiros e da sede, devendo os candidatos, no prazo de oito dias, enviar a sua proposta de candidatura para a sede.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices da melhor classificação obtida em curso de escola profissional, competência, maior antiguidade e mais idade; o critério da melhor classificação obtida em curso de escola profissional poderá ser preterido no caso de a empresa optar pela realização de provas tendentes à aferição da competência, caso em que prevalecerá o resultado dessas provas, que deverá ser comunicado a todos os candidatos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Promoções automáticas

Para os grupos profissionais a seguir indicados observar-se-á o seguinte quanto ao acesso automático:

##### I — Estabelecimentos hoteleiros

a) Telefonistas. — Os telefonistas de 2.<sup>a</sup> ascendem automaticamente à categoria imediata logo que completem dois anos naquela categoria.

b) Administrativos. — Os escrivães de 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

c) Trabalhadores do comércio:

- 1) Após dois anos de permanência na categoria o caixeiro-ajudante ascende a caixeiro de 3.<sup>a</sup>;
- 2) Os caixeiros de 3.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>, após três anos de permanência no respectivo escalão, ascendem automaticamente ao escalão superior.

d) Trabalhadores dos serviços técnicos de manutenção e conservação:

Os ajudantes de manutenção e conservação ascendem automaticamente à categoria superior após dois anos de função nesta categoria;

Os serventes de manutenção e conservação ascenderão a operários polivalentes de 2.<sup>a</sup> logo que completarem três anos de permanência;  
Os operários polivalentes de 2.<sup>a</sup> que completarem três anos de permanência neste escalão, ascenderão automaticamente ao escalão superior.

e) Trabalhadores de copa:

Os ajudantes de copeiro ascendem automaticamente à categoria de copeiro I logo que perfaçam 20 anos de idade ou completarem dois anos de função nessa categoria de ajudantes;  
Os copeiros I têm de possuir mais de 20 anos de idade e após 2 anos de função na categoria, ascendem automaticamente à categoria de copeiro II.

f) Trabalhadores de lavandaria/rouparia:

os empregados de lavandaria/rouparia I ascendem automaticamente ao escalão superior após dois anos de função nesta categoria;  
Os costureiros I ascendem automaticamente ao escalão superior após dois anos de função nesta categoria.

g) Trabalhadores da limpeza:

Os empregados da limpeza I ascendem automaticamente ao escalão superior após dois anos de função nesta categoria.

h) Trabalhadores de portaria. — Os trintanários I ascendem automaticamente ao escalão superior após três anos de função nesta categoria.

II — Sede

a) Telefonistas. — Os telefonistas de 2.<sup>a</sup> ascendem automaticamente à categoria imediata logo que completarem dois anos naquela categoria.

b) Trabalhadores de escritório:

- 1) Os escriturários de 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completarem três anos de serviço naquelas categorias;
- 2) Os paquetes, quando atingirem 18 anos, ingressam automaticamente na categoria profissional de contínuos.

c) Informáticos. — Os operadores informáticos de 2.<sup>a</sup> ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completarem três anos naquela categoria.

d) Técnicos auxiliares. — Os técnicos auxiliares de 2.<sup>a</sup> ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completarem três anos naquela categoria.

e) Técnicos. — Os técnicos de 2.<sup>a</sup> ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completarem três anos naquela categoria.

f) Técnicos superiores. — Os técnicos superiores de 2.<sup>a</sup> ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completarem três anos naquela categoria.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

Densidades das categorias hoteleiras

As densidades a observar nas várias categorias profissionais hoteleiras serão as seguintes:

- a) Quadro de densidades especiais. — Nos hotéis com mais de 60 quartos as secções são obrigatoriamente separadas e nelas apenas poderá haver categorias de grau inferior desde que haja, pelo menos, um profissional em cada um e em todos os graus superiores na mesma secção;
- b) Densidades mínimas de profissões hoteleiras. — Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, serão observadas as seguintes densidades mínimas:

1 — Recepção:

1.1 — Nas secções de recepção observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de recepção						1	1	1	1	1
Recepcionista de 1. <sup>a</sup>	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Recepcionista de 2. <sup>a</sup>		1	2	3	3	3	4	4	5	6

1.2 — Nas recepções com mais de 10 recepcionistas observar-se-á, para os que excederam este número, a mesma proporção; porém, a categoria de chefe de recepção será substituída pela de subchefe de recepção.

2 — Controlo:

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

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

3 — Portaria:

3.1 — Nas secções de portaria observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de portaria						1	1	1	1	1
Porteiro de 1. <sup>a</sup> ...	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Porteiro de 2. <sup>a</sup> ...		1	2	3	3	3	4	4	5	6

3.2 — Nas portarias com mais de 10 porteiros observar-se-á, para os que excederem este número, a mesma proporção.

4 — Andares. — Nos estabelecimentos com 10 ou mais empregados de andares, um será obrigatoriamente classificado como governante.

#### 5 — Mesas:

5.1 — Nos estabelecimentos com 10 ou menos profissionais de mesa observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de mesa . . .										1
Empregado de 1. <sup>a</sup>	1	1	1	1	1	2	2	3	4	4
Empregado de 2. <sup>a</sup>		1	2	3	4	4	5	5	5	5

5.2 — Havendo mais de 10 profissionais, para os que excederem este número observar-se-á a mesma proporção; porém, a categoria de chefe de mesa será substituída pela de subchefe de mesa.

#### 6 — Bares:

6.1 — Nos bares dos estabelecimentos com 10 ou menos *barmen*/*barmaid* observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

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

6.2 — Havendo mais de 10 *barmen*/*barmaid* observar-se-á a mesma proporção; porém, a categoria de chefe de bar será substituída pela de subchefe de bar.

#### 7 — Balcão:

7.1 — Na secção de balcão observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de balcão . . .						1	1	1	1	1
Empregado balcão 1. <sup>a</sup>	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Empregado balcão 2. <sup>a</sup>		1	2	3	3	3	4	4	5	6

7.2 — Havendo mais de 10 trabalhadores, observar-se-á a mesma proporção.

#### 8 — Cozinha:

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

Categorias	Número de trabalhadores							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Chefe de cozinha . . . . .								1
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .					1	1	1	1
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	1	1	1	1	1	2	3	2
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> . . . . .		1	2	3	3	3	3	4

8.2 — Havendo mais de oito profissionais, aplicar-se-ão as mesmas proporções para os que excederem aquele número; porém, a categoria de chefe de cozinha será substituída pela de subchefe de cozinha.

#### 9 — Pastelaria (restaurante e similares):

9.1 — O quadro do pessoal de pastelaria deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de pasteleiro						1	1	1	1	1
Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> . . .			1	1	1	1	1	1	1	2
Pasteleiro de 2. <sup>a</sup> . . .	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Pasteleiro de 3. <sup>a</sup> . . .		1	1	2	3	3	3	4	5	5

9.2 — Havendo mais de 10 pasteleiros, observar-se-á a mesma proporção.

#### 10 — Pastelaria (hóteis e pousadas):

10.1 — O quadro de pessoal de pastelaria deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de pasteleiro						1	1	1	1	1
Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> . . .	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
Pasteleiro de 2. <sup>a</sup> . . .		1	2	2	3	3	4	4	5	6

10.2 — Havendo mais de 10 pasteleiros, observar-se-á a mesma proporção.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Densidades de aprendizes e estagiários e dos respectivos encarregados

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

2 — Porém, em casos devidamente justificados, poderá a regra constante do n.º 1 não ser aplicada, devendo a empresa comunicar previamente ao sindicato o motivo e o mesmo ser um dos referidos no protocolo adicional a este acordo, assinado pelas partes.

3 — Quando qualquer estabelecimento tenha ao seu serviço em determinada secção ou secções afins três ou mais trabalhadores classificados como aprendizes e ou estagiários, de acordo com o n.º 1 desta cláusula, deverá ser, no mínimo, nomeado encarregado pela aprendizagem ou estágio um profissional dos seus quadros permanentes.

4 — Por cada conjunto de três aprendizes e ou estagiários que ultrapassem o mínimo de três, referido no número anterior, é obrigatória a nomeação de mais um encarregado.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Densidades nas profissões não hoteleiras

###### A) Administrativos

1 — Quadro de densidades mínimas de escriturários:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	1		1	1	1	1	2	2	2	2
Segundos .....		1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros .....		1	1	2	2	3	3	3	4	5

2 — Na classificação dos escriturários serão observadas as proporções mínimas estabelecidas no quadro do n.º 1, podendo, no entanto, o número de trabalhadores das categorias profissionais superiores exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardada a relação mínima.

3 — O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25% dos escriturários ou a um, no caso de o número desses ser inferior a quatro.

4 — Por cada seis profissionais de escritório, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção.

5 — Por cada quinze profissionais de escritório, um será obrigatoriamente classificado como chefe de departamento, de divisão ou de serviço.

6 — Quando existam mais de 25 profissionais de escritório, é obrigatória a existência de um director de serviços.

###### B) Comércio

1 — Quadro de proporções mínimas dos caixeiros:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	1		1	1	1	1	2	2	2	2
Segundos .....		1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros .....		1	1	2	2	3	3	3	4	5

2 — Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro do n.º 1.

3 — Nos estabelecimentos com cinco ou mais caixeiros, um será obrigatoriamente classificado como caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção.

4 — O número de praticantes será no máximo de 25% do número de caixeiros.

5 — O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Mapas de pessoal

1 — A empresa elaborará anualmente um mapa de todo o pessoal ao seu serviço, segundo o modelo oficial adoptado.

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

3 — Será sempre enviado um exemplar do mapa de pessoal ao sindicato, nos termos da lei.

### CAPÍTULO V

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissionais;
- Passar-lhes no momento da cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- Garantir-lhes todas as facilidades para o desempenho das tarefas e cargos sindicais;
- Colocar um painel em local acessível no estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- Facultar uma sala para reuniões dos trabalhadores da empresa entre si, com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos, ou quando o estabelecimento não disponha de sala própria, autorizar a utilização das instalações fora do seu período de funcionamento;
- Consultar os serviços de colocação do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- Informar os trabalhadores, através dos sindicatos ou da comissão de trabalhadores, sempre que estes o solicitem, sobre a situação económico-financeira da empresa.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- Exercer com competência e zelo as funções que lhes 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 do serviço;
- d) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste acordo e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- 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 dignidade da função que desempenha;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho, daqueles que lhes forem confiados pela entidade patronal, e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- i) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;
- j) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho;
- l) Respeitar e tratar com correcção os superiores hierárquicos, os clientes e os colegas de trabalho;
- m) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho, desde que aprovados pelo Ministério do Emprego e Segurança Social;
- n) Não conceder créditos sem que tenha sido especialmente autorizado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona de actividade sem acordo deste, salvo nos casos especiais constantes deste acordo;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos já adquiridos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A actuação da entidade patronal com contra-venção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e neste acordo.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Cobrança da quotização sindical

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

2 — Nos 20 dias seguintes a cada cobrança, a empresa remeterá 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 caso a caso, de todas as importâncias recebidas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores têm o dever de entregar ao director do estabelecimento os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

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

3 — Passado um ano sem que o objecto ou valor tenha sido reclamado pelo seu comprovado proprietário, ou sem que tenha sido possível localizar o respectivo proprietário, o trabalhador tem direito à devolução do objecto ou valor que haja entregue.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, tendo em vista a prestação de serviços de maior qualidade e para valorização pessoal e profissional dos trabalhadores da empresa.

2 — Para tornar exequível esse direito, a empresa compromete-se a, anualmente, acordar com o sindicato a colaboração deste na execução do plano anual de formação a apresentar pela empresa, comprometendo-se esta a proporcionar formação a um mínimo de 5% do total dos trabalhadores.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, deverá a empresa apresentar ao sindicato, até ao fim do mês de Dezembro de cada ano, o seu plano anual de formação para o ano seguinte.

4 — A frequência dos cursos, durante o período normal de trabalho, será obrigatória, salvo ocorrendo motivos ponderosos e atendíveis, devidamente justificados, para todos os trabalhadores designados para o efeito pela entidade patronal, sem prejuízo da retribuição e demais regalias contratuais dos trabalhadores designados.

5 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de formação no âmbito da sua profissão

e carreira, têm direito a uma redução de horário até ao limite de 90 horas/ano, conforme as suas necessidades, sem prejuízo da remuneração e demais regalias.

6 — A entidade patronal poderá recusar a redução prevista no número anterior se os cursos coincidirem totalmente com os meses de Maio a Setembro ou parcialmente com os meses de Julho a Setembro.

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

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

## **CAPÍTULO VI**

### **Disciplina**

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

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

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

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

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **Obrigatoriedade do processo disciplinar**

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, excepto se a sanção a aplicar ao trabalhador for a repreensão simples.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ficar concluído no prazo de 90 dias; poderá, porém, este prazo ser prorrogado por igual período quando comporte exames ou peritagens que não possam efectivar-se no período inicial.

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **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, através de uma nota de culpa.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia da nota de culpa à associação sindical respectiva.

3 — 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.

4 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que obrigatoriamente lhe for fixado, mas que não poderá ser inferior a cinco dias úteis.

5 — A comissão de trabalhadores e a associação sindical respectiva, no caso do n.º 2, pronunciar-se-ão seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia, podendo, nessa ocasião, contestar a não efectivação de diligências requeridas pelo arguido e tidas pelo instrutor como dilatórias, as quais, nesse caso, deverão ser realizadas.

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

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

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, da comissão de trabalhadores ou associação sindical respectiva, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

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

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

#### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

##### **Outras regras processuais**

1 — Deverá ser elaborada apenas uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracções.

2 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas, bem como a realização das diligências que requerer, salvo se, quanto a estas, se verificar que se trata de meros expedientes dilatórios, tudo devendo ficar a constar do processo. A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.



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

4 — Só podem ser tomadas declarações, tanto ao trabalhador como às testemunhas, no próprio local de trabalho ou nos escritórios da empresa, desde que situados na mesma área urbana, salvo quando o trabalhador ou testemunhas acordem expressamente noutro local.

5 — O processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário deve estar patente no local onde foram tomadas as declarações.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Suspensão preventiva do trabalhador**

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

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

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

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição;
- d) 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 interessados da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

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

4 — Porém, sempre que a aplicação de pena de suspensão possa constituir alternativa à aplicação de sanção disciplinar mais grave, no entendimento da defesa ou de qualquer entidade interveniente no processo disciplinar, poderá a suspensão referida no número anterior ser elevada até 24 dias por infracção, tendo como limite, em cada ano civil, 60 dias, desde que atenuantes ou outros factos sobrelevem no processo.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário, quando o mesmo lhe não pudesse ser exigido, nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup>;
- d) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a quaisquer funções sindicais ou na comissão de trabalhadores;
- e) Ter declarado ou testemunhado, de boa-fé, contra a entidade patronal, em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Presunção de abusividade**

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Registo das sanções disciplinares**

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Vícios e nulidades do processo disciplinar**

1 — A preterição ou preenchimento irregular de qualquer das formalidades essenciais ou o incumprimento dos prazos do processo disciplinar determinam a nulidade deste, com excepção do seu despacho de instauração ou auto de notícia.

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

3 — Sempre que a entidade patronal com poder disciplinar aplique uma sanção sem precedência de processo, e que nos termos deste acordo só pudesse ter sido aplicada após processo disciplinar, não poderá instaurá-lo, posteriormente, com base na mesma infracção.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Ilícitude do despedimento**

1 — O despedimento é ilícito:

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

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 41.<sup>a</sup>;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos no n.º 4 da cláusula 41.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 6 e 8 da cláusula 41.<sup>a</sup>

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 6 e 8 da cláusula 41.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da ilicitude**

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

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

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

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

em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Providência cautelar da suspensão do despedimento**

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o n.º 6 da cláusula 41.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Prescrição da infracção e caducidade do procedimento disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

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

3 — Para os efeitos desta cláusula, o procedimento disciplinar considera-se iniciado com a nota de culpa que deverá ser sempre comunicada, por escrito, ao trabalhador.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Execução da sanção**

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

## CAPÍTULO VII

### **Duração do trabalho**

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Regimes de horários de trabalho**

O trabalho normal pode ser prestado nos seguintes regimes de horários:

- a) Fixos — quando as horas de entrada e de saída são iguais todos os dias, ressalvando, sendo caso disso, o meio dia de descanso semanal, e se encontram previamente fixadas, de acordo com o presente instrumento, nos mapas de horários de trabalho enviados à IGT;
- b) Flexíveis — quando comportam diariamente um período fixo que o trabalhador tem de cumprir estritamente e um período não fixo de que, den-

tro dos limites previamente acordados por escrito e salvaguardando sempre o normal funcionamento da secção ou do sector abrangido, o trabalhador disporá, sem prejuízo da observância dos períodos diários e semanais de trabalho a que está obrigado;

- c) Flutuantes — quando as horas de início e termo de cada período de trabalho podem ser diferentes em cada dia da semana, mas se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho enviados à IGT.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Período diário e semanal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis praticados, o período diário e semanal de trabalho dos trabalhadores dos estabelecimentos hoteleiros é de:

- a) Para os trabalhadores administrativos, oito horas diárias e quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os telefonistas, oito horas diárias e quarenta horas semanais;
- c) Para os motoristas, operários polivalentes e fogueiros, quarenta horas semanais em cinco dias;
- d) Para os restantes profissionais, quarenta horas semanais em cinco dias.

2 — O período semanal de trabalho dos trabalhadores da sede será de trinta e sete horas, em cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

3 — 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 57.<sup>a</sup>

##### 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 com o 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 de tempo de descanso, salvo quando seja superior a duas horas.

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

5 — Havendo realização de trabalho suplementar, o intervalo referido no n.º 4 é reduzido para oito horas.

6 — Nos casos em que a empresa assegure alojamento aos trabalhadores, pode ser observado um intervalo de oito horas entre o termo do período normal de trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

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

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

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Proibição de alteração de horário

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

2 — A empresa só pode alterar o horário quando haja necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou secção ou haja solicitação escrita da maioria dos trabalhadores; em qualquer caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para qualquer trabalhador.

3 — Os acréscimos de despesas, designadamente de transporte, que passem a verificar-se para o trabalhador, resultantes da alteração de horário, serão suportados pela empresa.

4 — O novo horário e os fundamentos da alteração, quando esta seja da iniciativa da empresa, deverão ser afixados no painel do estabelecimento com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente à comunicação oficial.

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 trabalhador e não oposição do sindicato.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Horário parcial

1 — Só é permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial para os serviços de limpeza, apoio ou extras, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 6.

2 — Para outros serviços a admissão de pessoal, em regime de tempo parcial, pode ser feita desde que verificadas as seguintes condições:

- a) Estipulando-se um período semanal de trabalho compreendido entre doze horas e trinta minutos e trinta horas;

- b) Observando-se em cada estabelecimento um limite máximo de 10% de trabalhadores em regime de tempo parcial, com arredondamento para a unidade imediatamente superior.

3 — O limite máximo referido na alínea b) do número anterior não inclui os trabalhadores em regime de tempo parcial mencionados no n.º 1 desta cláusula.

4 — A remuneração do pessoal em regime de tempo parcial será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores a tempo completo e em função do número de horas do trabalho prestado.

5 — Quando a empresa ultrapassar os limites referidos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, os trabalhadores admitidos em excesso aos mesmos, em regime de tempo parcial, terão direito à modificação dos respectivos contratos de trabalho, por forma que os seus horários de trabalho passem a ser a tempo completo.

6 — À excepção do n.º 4, o disposto nesta cláusula não é aplicável à sede da empresa.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

2 — A obrigatoriedade de horário rotativo referida no número anterior cessa desde que haja acordo expresso e escrito da maioria dos trabalhadores por ele abrangidos.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que exercem funções de chefia ou direcção, desde que nisso acordem.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao Ministério do Emprego e Segurança Social.

3 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis XIV, XIII e XII ou tiver a categoria profissional de adjunto de director de restaurante, terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a sua remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

4 — O trabalhador isento, se prestar a sua actividade na sede da empresa, terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a sua remuneração mensal.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal, após prévia e expressa determinação da entidade patronal.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior, ou para assegurar a viabilidade da empresa.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, o solicite.

4 — Imediatamente após o seu termo, o trabalho suplementar será registado em livro próprio, sendo também registado o respectivo início no caso de tal trabalho não ser prestado no prolongamento do horário normal.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de cento e sessenta horas de trabalho suplementar, efectuadas ao abrigo da alínea a) do n.º 2.

6 — Relativamente ao trabalho suplementar prestado ao abrigo da alínea b) do n.º 2 não existe qualquer limite, devendo, contudo, a entidade patronal comunicar à Inspecção-Geral do Trabalho, no prazo de quarenta e oito horas, a sua efectivação.

7 — Caso a Inspecção-Geral do Trabalho não reconheça a existência dos pressupostos qualificativos de tal trabalho, será o mesmo considerado efectuado ao abrigo da alínea a) do n.º 2 desta cláusula.

8 — Igualmente será comunicada à Inspecção-Geral do Trabalho, no prazo referido no n.º 6, a efectivação de trabalho em dia de descanso ou dia feriado.

9 — No 1.º mês de cada trimestre deve a entidade empregadora enviar à Inspecção-Geral do Trabalho a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar durante o trimestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo das alíneas a) e b) do n.º 2 desta cláusula, sendo tal relação visada pela comissão de trabalhadores.

10 — Caso não tenha sido emitida a determinação referida do n.º 1 desta cláusula, o trabalhador não é obrigado a prestar trabalho fora do horário normal.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho suplementar

1 — A remuneração da hora de trabalho suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal de trabalho, acrescida de 100 %, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

2 — O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

$RH$  = remuneração horária normal;

$RM$  = retribuição mensal;

$n$  = período normal de trabalho semanal.

3 — A retribuição mensal para efeitos do número anterior engloba a remuneração pecuniária base e as diuturnidades.

4 — A remuneração do trabalho suplementar prestado pelos trabalhadores da sede é igual à retribuição efectiva da hora normal acrescida de:

- 50 % na 1.<sup>a</sup> hora;
- 75 % na 2.<sup>a</sup> hora;
- 100 % nas restantes.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Nos estabelecimentos hoteleiros 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 diário remunerado com este acréscimo.

3 — Sem prejuízo no disposto no n.º 6, nos hotéis e pousadas com 10 ou menos quartos, o acréscimo referido no número anterior será de 25 %.

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

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

6 — No caso dos horários fixos em que, diariamente, mais de quatro horas coincidem com o período nocturno, o subsídio será igual a metade da remuneração ilíquida mensal, salvo para os trabalhadores admitidos após 4 de Outubro de 1983, em estabelecimentos com 10 ou menos quartos, caso em que o subsídio será igual a 25 % da remuneração ilíquida mensal

7 — Na sede da empresa considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o qual será pago com um acréscimo de 25 %.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade do registo de entradas e saídas

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

2 — As fichas ou qualquer outro meio de registo de entradas e saídas, devidamente arquivados e identificados, serão guardados pelo tempo mínimo de cinco anos.

3 — No caso de não cumprimento pela empresa do disposto nos números anteriores e no n.º 4 da cláusula 63.<sup>a</sup>, recairá sobre a mesma o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os períodos de trabalho invocados pelos trabalhadores não foram os praticados.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério do Emprego e Segurança Social, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho serão organizados de harmonia com o modelo em vigor, podendo abranger o conjunto de pessoal do estabelecimento ou ser elaborados separadamente por secção, e conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: nome da empresa, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação do despacho que concedeu a autorização.

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em lugar de fácil leitura para os trabalhadores, um mapa do horário de trabalho.

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 nos períodos nele indicados.

5 — As alterações só são válidas depois de registadas em livro próprio.

6 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer trabalhador por motivo de doença, falta imprevista, férias ou ainda de necessidade originada por afluência imprevista de clientes não contam para o limite fixado no n.º 4, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

## CAPÍTULO VIII

### Transferências e deslocações

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

Na falta de indicação expressa no acto de admissão ou em contrato individual de trabalho, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Transferência a pedido

1 — A transferência a pedido é um direito de todo o trabalhador, condicionado à existência de vaga no quadro de pessoal do estabelecimento para onde pretende ser transferido.

2 — Se o trabalhador que solicitar tal transferência estiver na situação de «transferido por conveniência de serviço», de acordo com o disposto nos n.ºs 1 a 3 da cláusula seguinte, terá prioridade absoluta no preenchimento do posto de trabalho pretendido, caso tenha

as condições mínimas exigíveis, nos termos deste acordo, para o desempenho de tal posto de trabalho.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Transferência por conveniência de serviço

1 — A transferência por conveniência de serviço é um regime excepcional que se destina à eliminação de excedentes de pessoal e se aplica ainda às situações referidas no n.º 4.

2 — Na transferência por conveniência de serviço, com vista à eliminação de excedentes de pessoal, a empresa deverá:

- a) Esgotar as hipóteses de ocupação, com ou sem reconversão, na localidade onde o trabalhador se encontra a trabalhar;
- b) Transferir o trabalhador para o local de trabalho mais próximo do anterior onde haja vaga, mas nunca a mais de 100 km do anterior;
- c) Indemnizar o trabalhador do acréscimo comprovado de encargos com transporte entre o novo local de trabalho e domicílio, enquanto este se mantenha;
- d) Indemnizar o trabalhador do acréscimo de encargos com a nova renda de casa, caso haja lugar a alteração de domicílio, salvo se lhe arranjar alojamento em condições pelo menos idênticas às que tinha anteriormente;
- e) Conceder ao trabalhador, quando o novo posto de trabalho seja em localidade diferente da anterior, dispensa de comparência ao serviço durante cinco dias consecutivos;
- f) Considerar em ajudas de custo os primeiros seis meses de permanência do trabalhador transferido nas condições da alínea anterior. Exclusivamente para o efeito do disposto anteriormente, considera-se que o valor diário da ajuda é de 400\$.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a empresa poderá utilizar tal modalidade de transferência para trabalhadores que tenham a seu cargo cônjuges ou descendentes, sem que os trabalhadores dêem o seu acordo.

4 — Após três anos de serviço em cada estabelecimento, a empresa pode, independentemente do disposto anteriormente, transferir por conveniência de serviço para outro estabelecimento os directores de hotel, de pousada ou de restaurante.

5 — Os trabalhadores transferidos nas condições do número anterior terão direito a alimentação e alojamento para si e para o agregado familiar que com eles coabite, bem como a um excesso ao ordenado base correspondente a 10% do valor da remuneração mínima fixada no AE para o nível de remuneração a que pertence.

6 — A tais trabalhadores é ainda garantida a remuneração base que lhes seria devida se se tivessem mantido no estabelecimento donde foram transferidos, salvo se remuneração base superior lhes vier a ser devida, bem como a aplicação do disposto na alínea e) do n.º 2.

7 — Três anos após a efectivação da transferência referida no n.º 4, a empresa e o trabalhador deverão entabular negociações com vista a acordarem no local de prestação de trabalho e nas respectivas contrapartidas, tendo o trabalhador preferência no regresso ao local de trabalho anterior, no caso de o mesmo se encontrar vago ou logo que tal se verifique.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Deslocações temporárias

1 — O trabalhador deslocado temporariamente para prestar serviço noutra local de trabalho da empresa continuará a pertencer ao quadro da secção e do estabelecimento onde presta normalmente serviço e mantém o direito à retribuição referente ao posto de trabalho de que é titular, salvo se outra maior lhe for devida.

2 — A deslocação temporária, que só poderá ser superior a 90 dias quando se verificar o disposto no n.º 4, carece do acordo expresso do trabalhador quando for superior a 5 dias, a não ser que seja efectuada para estabelecimento situado na área do mesmo concelho.

3 — A empresa suportará os acréscimos de despesas sofridas pelo trabalhador, nomeadamente com transporte e alojamento.

4 — Haverá lugar a deslocação temporária excepcional, por período não superior a 180 dias, prorrogáveis por iguais e sucessivos períodos de tempo, até ao limite máximo de 36 meses, quando o estabelecimento encerrar por motivo de obras inadiáveis que impeçam o seu normal funcionamento, não estando tal deslocação condicionada a acordo expresso do trabalhador.

5 — O trabalhador deslocado temporariamente por período superior a cinco dias para fora da área do concelho onde se situa o seu local habitual de trabalho terá direito a uma compensação diária de 400\$ por cada dia em que preste efectivamente serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3. Contudo, tal compensação será ainda paga nos dias de descanso em que o trabalhador não se desloque para a sua residência ou localidade onde se situa o estabelecimento de onde foi deslocado.

6 — Cada prorrogação do prazo a que se refere o n.º 4 confere ao trabalhador abrangido direito a um aumento de 10% no valor da compensação diária referida no número anterior.

7 — No caso de não fornecer alojamento ao trabalhador temporariamente deslocado, mantendo este a sua residência habitual, a empresa retribuí-lo-á, de acordo com a fórmula referida no n.º 2 da cláusula 64.<sup>a</sup>, pelo acréscimo do tempo de deslocação em transportes públicos a que eventualmente haja lugar entre o seu domicílio e o posto de trabalho temporário; no caso de a empresa lhe oferecer transporte, o acréscimo do tempo de deslocação será aferido em função do tempo real desse transporte.

8 — As situações de deslocação previstas nesta cláusula caducam automaticamente no fim do prazo máximo estabelecido para cada uma delas, regressando o trabalhador, então, ao local de trabalho originário.

9 — Fica expressamente proibida a celebração de quaisquer acordos que envolvam a deslocação de trabalhadores para prestarem trabalho em posto ou local de trabalho diferente do habitual, ou para o qual foram contratados, em períodos de greve que abranjam os estabelecimentos da empresa.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Deslocação em serviço

Os trabalhadores que, no âmbito das funções que lhes forem expressamente cometidas, se desloquem acidentalmente em serviço da empresa terão direito a:

- a) Transporte em caminho de ferro (1.<sup>a</sup> classe), avião ou, quando necessário, transporte em viatura própria, sendo reembolsados das despesas de desgaste e consumo da viatura;
- b) Alimentação e alojamento, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;
- c) Uma compensação, por cada dia de deslocação ou fracção do mesmo, a ajustar casuisticamente, tendo em conta, nomeadamente, a duração total e a distância da deslocação.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

2 — Para os trabalhadores administrativos, o descanso semanal é ao sábado e ao domingo, bem como para os trabalhadores da sede.

3 — Para os telefonistas, o descanso semanal deve coincidir, pelo menos, uma vez por mês com o sábado e domingo.

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal é remunerado em função do número de horas realizadas, de acordo com a fórmula seguinte:

$$R = RH \times N \times 2$$

sendo:

$R$  = remuneração pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal;

$RH$  = retribuição horária normal;

$N$  = número de horas trabalhadas ou ao pagamento das quais o trabalhador tem direito.

3 — Quando o trabalhador realize, pelo menos, quatro horas de trabalho em dia de descanso semanal, o pagamento será feito, atenta a fórmula referida no n.º 2, por todo o período normal diário, sem prejuízo de maior remuneração quando este seja excedido.

4 — O trabalhador que trabalhar em dias de descanso semanal terá direito a gozar posteriormente idêntico período de descanso, salvo se tal trabalho não tiver duração superior a quatro horas e for realizado no primeiro dia de descanso semanal para os trabalhadores que tenham dois dias de descanso semanal ou no meio dia de descanso para os trabalhadores cuja duração de descanso semanal seja de um dia e meio.

5 — O período de descanso compensatório referido no n.º 4 deverá ser gozado num dos três dias imediatos, podendo, porém, se o trabalhador a tal não se opuser, ser gozado até ao final do mesmo ano civil.

6 — Se, por razões ponderosas e inamovíveis, o trabalhador não puder gozar o seu período de descanso compensatório, o trabalho desse período ser-lhe-á pago como suplementar.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados será havido como suplementar e remunerado nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior.

2 — Serão feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Sexta-Feira Santa (festa móvel);  
Feriado municipal da localidade ou distrital, quando aquele não exista;  
Terça-feira de Carnaval.

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

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 93.<sup>a</sup>

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

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

5 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 6 e 7 desta cláusula.

6 — 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.

7 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

8 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo decorrido desde 1 de Janeiro desse ano e, se ainda não tiver gozado férias vencidas em 1 de Janeiro, terá também direito à retribuição correspondente a esse período.

9 — O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Duração de férias

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

2 — Para cômputo dos dias de férias a que os trabalhadores têm direito não são considerados os dias de descanso semanal e feriados.

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

4 — Para efeitos da determinação do mês completo de serviço referido no número anterior, deve contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Encerramento do estabelecimento para gozo de férias

A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, os estabelecimento para efeito de gozo de férias dos seus trabalhadores, nos termos permitidos pela lei.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo 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 ou estabelecimento pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente, salvo se tal gozo simultâneo inviabilizar o funcionamento normal da secção ou do estabelecimento.

3 — O período de férias, quando marcado unilateralmente pela empresa, não poderá iniciar-se nos dias de descanso semanal ou feriados.

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

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

6 — A entidade patronal elaborará, durante o mês de Janeiro de cada ano civil, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará no painel do estabelecimento.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>-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 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 empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período



de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

4 — 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.

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Retribuição de férias**

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço, deduzida do abono para falhas e ainda deduzida de:

Tratando-se de trabalhadores dos estabelecimentos hoteleiros, do valor da alimentação, no caso de o trabalhador ter optado por tomar as suas refeições no estabelecimento e este não encerrar.

2 — Na retribuição das férias, o trabalhador dos estabelecimentos hoteleiros receberá também o subsídio a que se refere a cláusula 65.<sup>a</sup> sempre que prestar regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

3 — Caso os trabalhadores dos estabelecimentos hoteleiros não continuem a tomar as suas refeições no local de trabalho durante as suas férias, receberão, em contrapartida, a importância de 5000\$, correspondendo a um período de 30 dias de férias.

4 — Os trabalhadores da sede têm direito a receber, na sua retribuição de férias, a importância referida no n.º 3 desta cláusula.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição de férias, com excepção do subsídio da cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Momento de pagamento**

1 — O subsídio de férias será pago antes do início de férias.

2 — A remuneração do período de férias também será paga adiantadamente desde que o trabalhador o solicite com, pelo menos, 15 dias de antecedência em relação ao início do período de férias.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Sempre que o trabalhador se encontre, por motivo de doença, parto ou acidente comprovado, impedido de entrar no gozo das suas férias na data prevista,

consideram-se estas adiadas, devendo ser gozadas logo que possível, uma vez obtida dos serviços oficiais de saúde a alta respectiva.

2 — Se qualquer das situações referidas no número anterior ocorrer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição do disposto no n.º 2 da cláusula 79.<sup>a</sup>

3 — Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aqueles gozados até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — A prova de todas as situações de doença deverá ser feita por médico dos serviços oficiais de saúde; porém, em situações especiais devidamente justificadas, tal prova poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal e do cumprimento das normas estabelecidas pela Administração Regional de Saúde.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias**

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

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

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

Se a entidade patronal não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

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

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

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

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

### SECÇÃO III

#### Faltas e licença sem retribuição

##### Cláusula 87.<sup>a</sup>

###### Noção

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respectivos.

3 — Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a trinta minutos que não excedam por mês noventa minutos.

##### Cláusula 88.<sup>a</sup>

###### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso 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 no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical e de membro da 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 e cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- f) As dadas por frequência de cursos de formação profissional, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a seis anos;
- g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia, e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- i) As dadas pelo pai, por ocasião do nascimento de um filho, até dois dias, seguidos ou interpolados.

3 — Sempre que as necessidades de serviço o permitam, a empresa dispensará o trabalhador de comparecer ao serviço no dia do respectivo aniversário.

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

5 — As faltas a que se refere a alínea f) do n.º 2 serão controladas a nível de estabelecimento, 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 89.<sup>a</sup>

###### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos, por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, sogros, padraсто, madraста, genros, noras, enteados e pais;
- b) Dois dias consecutivos, por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2 — Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

##### Cláusula 90.<sup>a</sup>

###### Participação e justificação de falta

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

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

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

4 — A entidade patronal pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 dias após a apresentação do trabalhador, provas dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-las no prazo de 30 dias após tal notificação.

##### Cláusula 91.<sup>a</sup>

###### 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 88.<sup>a</sup>, salvo tratando-se de faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, quando não excedam os créditos legalmente previstos;

- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba subsídio da segurança social;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

1 — O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias de trabalho e descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = \frac{RM \times nd}{30}$$

sendo:

*D*=desconto a efectuar;

*RM*=remuneração mensal;

*nd*=número de dias completos a descontar, correspondentes ao período de trabalho efectivamente não realizado.

Se na redução do total de ausências a dias completos houver horas de ausência remanescentes, estas transitarão para o mês seguinte e serão adicionadas às ausências que nele se verificarem.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — A empresa deverá conceder licença sem retribuição aos trabalhadores que a solicitem para assistência aos filhos, nos termos da lei.

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

## SECÇÃO IV

### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas neste acordo.

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

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se ao responsável do estabelecimento para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar; todavia, nos casos em que o impedimento tenha sido determinado por razões de doença ou acidente, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia seguinte àquele em que obteve alta.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a empresa há-de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade; porém, nos casos referidos na parte final do número anterior, o trabalhador retomar o serviço desde o momento de sua apresentação no respectivo local de trabalho.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa durante a suspensão

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

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

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição que lhes seja devida, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 71.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO X

### Funções

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Funções e comissões de serviço

1 — As funções das várias categorias profissionais abrangidas pelo presente acordo são as constantes do anexo I.

2 — Serão exercidas em comissão de serviço as funções de director-geral, director de serviços e de departamento e as de secretário de administração.

3 — Cessando a comissão de serviço, os referidos trabalhadores, sem perda do nível de remuneração em que se encontravam, serão classificados nos termos seguintes:

Director-geral e director de departamento/serviço em consultor;  
Secretário de administração em escriturário principal.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Polivalência de funções

1 — Considera-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a uma ou mais categorias profissionais cumulativamente com o exercício das funções respeitantes à sua própria categoria.

2 — Para o efeito, a empresa pode determinar que os empregados de restaurante (mesas) podem exercer funções no bar, os trabalhadores de recepção podem exercer funções nos serviços administrativos, os trabalhadores de copa podem exercer funções na cafetaria e os trabalhadores de limpeza, lavandaria e rouparia podem exercer funções nos andares, sem prejuízo do disposto na cláusula 102.<sup>a</sup>

3 — Para além dos casos tipificados no número anterior, também sem prejuízo do disposto na cláusula 102.<sup>a</sup>, podem ainda os trabalhadores acumular tarefas de categorias profissionais diversas da sua, desde que para o efeito dêem o seu acordo, revogável unilateralmente a todo o momento.

## CAPÍTULO XI

### Retribuição

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Conceito

1 — Considera-se retribuição o conjunto das prestações pecuniárias e em espécie a que, nos termos deste acordo, do contrato individual ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida ou consequência do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base e as prestações regulares ou variáveis, de natureza permanente, feitas directa ou indirectamente.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Critério da fixação de remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas e decorrentes do respectivo 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, trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria, enquanto a exercer.

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

4 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria mais elevada no exercício das respectivas funções, receberá o vencimento correspondente à categoria do trabalhador substituído.

5 — Sem prejuízo dos números anteriores, os aprendizes e os estagiários, logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos deste acordo, passam a usufruir da remuneração dessa categoria, com efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte.

6 — Aos trabalhadores monitores ou encarregados de aprendizagem ou estágio, nos termos da cláusula 30.<sup>a</sup>, será pago um suplemento de 10 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para a respectiva categoria profissional.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas e os tesoureiros têm direito a um subsídio mensal de 3090\$ para falhas enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

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

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

1 — A retribuição pode ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade, em numerário ou cheque bancário, ou por depósito à ordem do trabalhador.

2 — O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior.

3 — No caso do pagamento por intermédio de cheque bancário ou depósito à ordem do trabalhador, este disporá do tempo estritamente necessário para efectuar a movimentação bancária.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Na época do Natal, até ao final do mês de Novembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Recibo de retribuição

No acto do pagamento, a empresa entregará ao trabalhador documento donde conste o nome da empresa,

nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, diuturnidades, prémios e abonos, férias e subsídios de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Extravio e danos em utensílios

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, excepto se a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências enfermar de dolo ou negligência grave.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a diuturnidades, com obediência aos seguintes princípios:

- 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;
- b) As diuturnidades vencem-se no 1.º dia do mês seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de três anos de antiguidade na empresa, contada a partir de 1 de Janeiro de 1979.

2 — O valor de cada diuturnidade é equivalente a 2,85 % da remuneração mínima fixada para o nível VIII do grupo II da tabela salarial aplicável aos estabelecimentos hoteleiros.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Arredondamentos

Em todos os casos em que, por força das disposições deste contrato ou da lei, haja lugar à efectivação de cálculos monetários, o respectivo resultado será sempre arredondado para a dezena de escudos superior.

### SECÇÃO II

#### Remuneração pecuniária

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por este acordo são garantidas as remunerações mínimas pecuniárias de base mensais constantes das tabelas salariais do anexo VI; no cálculo dessas remunerações pecuniárias de base não é considerado o valor da alimentação, de quaisquer prestações complementares ou extraordinárias, que, a serem devidas, acrescerão sempre àquelas.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os trabalhadores que desempenhem funções que pressupõem a utilização regular de conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico

com o público, com excepção de direcção, têm direito a um prémio mensal por cada uma das línguas, francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — O valor do prémio é equivalente a 5,9 %, 14,2 % e 24,5 % da remuneração mínima fixada para o nível VIII do grupo II da tabela salarial aplicável aos estabelecimentos hoteleiros, consoante fizer prova de conhecimento de uma, duas ou três línguas, respectivamente, nos termos dos números seguintes.

3 — 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 na carteira profissional.

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

### SECÇÃO III

#### Alimentação

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Princípio do direito à alimentação

1 — Têm direito à alimentação fornecida em espécie todos os trabalhadores dos estabelecimentos hoteleiros abrangidos por este acordo, qualquer que seja a sua categoria profissional e o tipo de estabelecimento onde prestem serviço.

2 — Os trabalhadores da sede a tempo completo têm direito a um subsídio de refeição no montante de 1060\$ por cada dia em que prestem serviço efectivo, desde que não tenham ausências superiores a meio dia de trabalho.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Refeições que constituem a alimentação

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

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

3 — A ceia simples é devida aos trabalhadores que entre as 23 horas e a 1 hora da manhã prestem serviço.

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

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Composição das refeições

As refeições são constituídas por:

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

- b) Ceia simples: duas sanduíches de carne ou queijo e 2 dl de vinho ou leite ou café com leite ou chá;
- c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, pão, 3 dl de vinho ou uma cerveja ou um refrigerante ou água mineral ou leite e fruta ou doce.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Alimentação especial

1 — O profissional que, por prescrição médica, necessita de alimentação especial, devidamente identificada, pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas, se tal for viável, ou o pagamento do equivalente pecuniário, nos termos do n.º 2 da cláusula 118.<sup>a</sup>

2 — Se tal fornecimento não for viável, o trabalhador receberá o mesmo equivalente pecuniário referido no número anterior.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1 — A empresa deverá promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2 — Assim:

- a) A quantidade e a qualidade dos alimentos para preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da empresa e do chefe de cozinha;
- b) A confecção e apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha ou cozinheiro do pessoal.

3 — De dois em dois dias, deve o chefe de cozinha ou cozinheiro do pessoal elaborar e afixar, em local visível, a ementa das refeições a fornecer.

4 — 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.

5 — A inobservância dos requisitos de confecção referidos nos n.ºs 1 e 4 obriga a empresa a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.

6 — O pessoal tomará as suas refeições no refeitório único ou no local para esse fim destinado, que deverá reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Tempo destinado às refeições

1 — As horas das refeições são fixadas pela entidade patronal, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constantes do mapa do horário de trabalho.

2 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de 30 minutos para as refeições principais.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, as refeições deverão ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que a sua eventual aplicação determinasse o fornecimento da refeição fora dos períodos referidos no número seguinte.

5 — Unicamente para efeitos do disposto no número anterior, os períodos de refeição deverão ser os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — entre as 6 e as 11 horas;
- b) Almoço — entre as 11 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 18 horas e 30 minutos e as 22 horas e 30 minutos.

6 — Os trabalhadores a quem não seja fornecida refeição, dado o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5, durante o período de trabalho ou nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo do seu período de trabalho, poderão deslocar-se ao estabelecimento para tomarem a sua refeição no período fixado para o efeito pela empresa ou optar por receber a compensação pecuniária, de acordo com a tabela B do n.º 1 da cláusula seguinte.

7 — Por aplicação do disposto no n.º 3, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

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

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Valor pecuniário da alimentação

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

A):

Refeições completas por mês — 2970\$;  
Refeições avulsas:

B):

Pequeno-almoço — 95\$;  
Ceia simples — 145\$;  
Almoço, jantar e ceia completa — 375\$.

2 — Nos casos de dieta, mas sem prejuízo do disposto na cláusula 115.<sup>a</sup>, a substituição far-se-á pelo valor da tabela A).

3 — Porém, para efeito de descontos para a segurança social e inerentes benefícios da mesma instituição, o valor da alimentação em espécie será o que resultar de despacho específico da Secretaria de Estado da Segurança Social sobre a matéria.

4 — O valor da alimentação em caso nenhum pode ser deduzido à retribuição, independentemente do respectivo montante.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Alimentação nas férias e em dias de descanso semanal

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

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

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

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

Nos casos não referidos na cláusula anterior e sem prejuízo do disposto nas cláusulas 112.<sup>a</sup> e 115.<sup>a</sup>, quando aos trabalhadores não seja fornecida a alimentação em espécie a que tenham direito, por facto que não lhes seja imputável, esta ser-lhes-á substituída pelos valores da tabela B) da cláusula 118.<sup>a</sup>, ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixarem de tomar.

### SECÇÃO IV

#### Alojamento

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Não dedutibilidade do valor do alojamento

1 — Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

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

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Garantia do direito ao alojamento

1 — Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a sua fruição ser retirada ou agravada.

2 — Se tal concessão for accidental ou resultante de condições especiais ou transitórias de prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

### CAPÍTULO XII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Despedimento colectivo.

3 — No caso de recurso a despedimento colectivo, os critérios de preferência na manutenção do emprego serão os seguintes:

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

### SECÇÃO I

#### Caducidade do contrato de trabalho

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Causas da caducidade

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

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

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Reforma por velhice

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

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

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 124.<sup>a</sup>, este fica sujeito ao regime constante do capítulo III, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

## SECÇÃO II

### Revogação por acordo das partes

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Cessação por acordo

A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

- 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 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.

## SECÇÃO III

### Despedimento promovido pela entidade empregadora

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes 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.

## SECÇÃO IV

### Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

#### SUBSECÇÃO I

##### Rescisão com justa causa

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

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

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

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

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Justa causa

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

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

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

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

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

4 — A justa causa será apreciada pelo tribunal nos termos do n.º 5 da cláusula 50.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações.



#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### **Indemnização devida ao trabalhador**

1 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 51.<sup>a</sup>

2 — Para efeitos desta cláusula a indemnização integra a remuneração base, as diuturnidades e o subsídio de alimentação.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita**

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização, calculada nos termos previstos na cláusula 133.<sup>a</sup>

#### SUBSECÇÃO II

##### **Rescisão com aviso prévio**

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### **Aviso prévio**

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

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### **Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio**

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### **Abandono do trabalho**

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

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

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

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

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

#### SUBSECÇÃO III

##### **Disposições finais e transitórias**

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### **Documentos a entregar aos trabalhadores**

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

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

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

#### CAPÍTULO XIII

##### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### **Direitos específicos**

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais atribuídos por lei e por este acordo, são direitos especiais das mulheres:

- a) Ser dispensada, quando o requeira e justifique, de prestar trabalho suplementar;
- b) Ser dispensada, quando dos ciclos fisiológicos, até dois dias em cada mês; só quando a ausência for de dois dias completos haverá lugar a remuneração, que corresponderá a um dia;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, acumuláveis, para aleitação dos filhos, pelo prazo de 12 meses após o parto, sem diminuição da retribuição do período de férias ou prejuízo da antiguidade;
- d) Ir às consultas durante o período de gravidez, até quatro horas em cada mês, dentro do seu horário, sem perda da retribuição normal;
- e) Ser destacada durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- 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 fun-

cionamento da respectiva secção não ficar invia-  
bilizado com tal horário.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### Licença no período de maternidade

1 — É também direito das mulheres faltar durante 98 dias no período de maternidade, sem prejuízo das férias e da antiguidade.

2 — Desses 98 dias, 60 deverão ser gozados obrigatoriamente e imediatamente após o parto, podendo os restantes dias ser gozados total ou parcialmente antes ou depois dele.

3 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até ao final do período.

4 — Sobrevindo um aborto ou parto de nado-morto, a licença será, no máximo, de 30 dias; sobrevivendo a morte de nado-vivo, a licença será de 10 dias contados a partir da data do falecimento, com garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

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

6 — Os aumentos salariais resultantes de disposição legal ou convencional verificados durante ausências ao serviço por motivo de parto reflectir-se-ão para todos os efeitos na retribuição ou subsídios que a trabalhadora deva receber nesse período.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### 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 139.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que siga qualquer curso em estabelecimento de ensino, particular ou oficial, mesmo que não relacionado com a actividade que exerce como profissional, terá direito a utilizar, sempre que necessário, para frequentar as aulas e sem perda de remuneração, uma hora diária no período de começo ou termo do seu horário.

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

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

## CAPÍTULO XIV

### Da segurança social

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### Contribuições

1 — Em matéria de segurança social, a empresa e todos os seus trabalhadores abrangidos por este acordo pagarão as respectivas contribuições nos termos da lei.

2 — As contribuições por parte das empresas e dos profissionais incidirão sobre os vencimentos efectivamente pagos, acrescidos do valor atribuído à alimentação em espécie, nos termos referidos no n.º 3 da cláusula 118.<sup>a</sup>

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### Controlo das contribuições

As folhas de ordenados ou salários, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da segurança social, deverão ser visadas pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito ou pelo delegado sindical.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### Pensão adicional de reforma

Será garantida aos trabalhadores efectivos uma pensão adicional de reforma, a suportar pelo Fundo de Pensões ENATUR, S. A.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1 — A empresa assegurará aos trabalhadores um complemento de subsídio de doença em relação a todas as situações de doença que se encontrem devidamente justificadas pela segurança social, até ao máximo de 75 dias por cada ano civil.

2 — Não haverá lugar ao pagamento de qualquer retribuição ou complemento, por parte da empresa, durante o período estabelecido pela segurança social como período de espera, excepto nos casos de situações de doença devidamente justificadas pela segurança social, que se prolonguem por período superior a 35 dias consecutivos.

## CAPÍTULO XV

### Serviços sociais e de saúde

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Segurança, saúde e ambiente

A instalação e laboração dos estabelecimentos abrangidos por este acordo deve obedecer às condições necessárias que garantam segurança, saúde e ambiente de trabalho dos trabalhadores.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Condições de asseio nos locais de trabalho

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e ainda as instalações sani-

tárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### **Iluminação**

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>

##### **Lavabos**

1 — É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente.

2 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

3 — Devem existir também em locais apropriados retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem um isolamento satisfatório.

#### Cláusula 148.<sup>a</sup>

##### **Vestiários**

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

2 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

#### Cláusula 149.<sup>a</sup>

##### **Locais subterrâneos e semelhantes**

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as normas apropriadas respeitantes à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

#### Cláusula 150.<sup>a</sup>

##### **Primeiros socorros**

1 — Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas e estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previsto no número anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado, pelo menos, uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os pri-

meiros cuidados a ter em caso de emergência, devendo o seu conteúdo ser cuidadosamente etiquetado.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>

##### **Sala de convívio**

Nos estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada exclusivamente ao seu convívio e recreio.

### **CAPÍTULO XVI**

#### **Penalidades**

#### Cláusula 152.<sup>a</sup>

##### **Multas**

O não cumprimento por parte da empresa das normas estabelecidas neste acordo será punido nos termos da lei.

### **CAPÍTULO XVII**

#### **Da actividade sindical**

##### **SECÇÃO I**

##### **Actividade, dirigentes e tarefas sindicais**

#### Cláusula 153.<sup>a</sup>

##### **Direito à actividade sindical**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais.

3 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso aos estabelecimentos, nos termos da lei.

4 — É vedado aos representantes da empresa qualquer interferência na actividade sindical.

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### **Dirigentes sindicais**

1 — Os trabalhadores eleitos para a direcção ou órgão directivo equivalente dos organismos sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada ao estabelecimento onde prestam serviço com uma antecedência de três dias relativamente à sua utilização, sempre que possível.

2 — Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical, sempre que possível com uma antecedência de três dias relativamente à sua utilização.

## Cláusula 155.<sup>a</sup>

### Tarefas sindicais

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 154.<sup>a</sup> e 158.<sup>a</sup> e na alínea c) do n.º 2 da cláusula 88.<sup>a</sup>, a empresa é obrigada a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 — A comunicação prevista no número anterior será feita à empresa com uma antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3 — As faltas a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão controladas a nível de estabelecimento, não podendo, quando se trate de período superior a cinco dias, estar simultaneamente ausentes mais de dois trabalhadores por estabelecimento e, em qualquer caso, mais de um trabalhador por secção nos estabelecimentos do grupo II.

## SECÇÃO II

### Nomeação de delegados e seus direitos

## Cláusula 156.<sup>a</sup>

### Identificação dos delegados

1 — As direcções sindicais comunicarão à empresa a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais da empresa por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

## Cláusula 157.<sup>a</sup>

### Proibição de transferência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

## Cláusula 158.<sup>a</sup>

### Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para exercício das suas funções sindicais, de um crédito de oito horas por mês.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

## Cláusula 159.<sup>a</sup>

### Cedência de instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, e pelo período solicitado, um local apropriado para o exercício das suas funções.

## Cláusula 160.<sup>a</sup>

### Informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

## Cláusula 161.<sup>a</sup>

### Protecção contra os despedimentos de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de membros dos corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões de trabalhadores e suas comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto no presente acordo, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — Elaborado o processo disciplinar, nos termos da legislação aplicável e do presente acordo, o trabalhador pode requerer a providência cautelar da suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o n.º 6 da cláusula 41.<sup>a</sup>

3 — A suspensão do despedimento deverá ser decretada e para tanto deverá atender-se aos pareceres fundamentados da comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou da associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical, só não o sendo se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa de despedimento.

4 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no n.º 1 deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, à respectiva comissão de trabalhadores e ao sindicato em que esteja inscrito.

5 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos no n.º 1.

6 — O disposto nos n.ºs 1 e 4 é aplicável aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais desde a apresentação da candidatura até seis meses após o acto eleitoral.

## SECÇÃO III

### Direito de reunião dos trabalhadores na empresa

## Cláusula 162.<sup>a</sup>

### Reuniões fora do horário normal

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público.

#### Cláusula 163.<sup>a</sup>

##### Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula 162.<sup>a</sup>

3 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

## SECÇÃO IV

### Comissão sindical da empresa

#### Cláusula 164.<sup>a</sup>

##### Atribuições

Aos delegados sindicais ou à comissão sindical compete zelar pelo cumprimento das normas desta convenção.

#### Cláusula 165.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical da empresa reúne com os representantes da empresa sempre que as partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nos estabelecimentos.

3 — Estas reuniões terão normalmente lugar fora das horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas dispendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 158.<sup>a</sup>

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a empresa.

## CAPÍTULO XVIII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 166.<sup>a</sup>

##### Indumentária

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal.

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

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a usar indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas sem que dê a sua aquiescência a esse uso, salvo quando decorram acções de divulgação da cultura e da tradição das regiões do País.

4 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária do trabalhador são encargo do estabelecimento onde presta serviço, desde que o mesmo possua lavandaria.

#### Cláusula 167.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

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

2 — A comissão será composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pela ENATUR e os outros dois nomeados pela FESHOT — Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal.

3 — A comissão paritária poderá deliberar desde que esteja presente, pelo menos, um representante de cada uma das partes.

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

5 — A comissão, logo que constituída, elaborará o seu próprio regulamento.

#### Cláusula 168.<sup>a</sup>

##### Favorabilidade global

1 — Este acordo substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 — Não poderão, porém, com a entrada em vigor do presente acordo, ser retiradas aos trabalhadores regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas e não constantes do presente acordo.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### A) Estabelecimentos hoteleiros

##### 1 — Direcção

*Director de hotel.* — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, seguindo directivas genéricas que hajam sido traçadas no domínio das políticas financeira, económica, comercial e de pessoal. É responsável pelos meios materiais e humanos afectos à respectiva gestão e pela elaboração dos orçamentos de investimentos, exploração e de tesouraria, que submeterá a aprovação. Pode representar o conselho de administração, dentro do âmbito dos poderes que por este lhe sejam expressamente conferidos.

*Director de pousada.* — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de uma pousada, seguindo as directivas genéricas que hajam sido traçadas no domínio das políticas financeira, económica, comercial e de pessoal. É responsável pelos meios materiais e humanos afectos à respectiva gestão e pela elaboração dos orçamentos de investimentos, exploração e tesouraria, que submeterá a aprovação. Pode representar o conselho de administração, dentro do âmbito dos poderes que por este lhe sejam expressamente conferidos. Efectua ou assiste à recepção dos hóspedes ou clientes e acompanha a efectivação dos contratos de hospedagem ou outros serviços; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação dos víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicações. Providencia pela segurança e higiene dos locais de alojamento, de convívio dos clientes e de trabalho, permanência e repouso do pessoal. Acompanha o funcionamento das várias secções e serviços e consequente movimento de receitas, despesas e arrecadação de valores. Prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afectos às várias dependências da pousada. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

*Director de restaurante e similares.* — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou similar ou do departamento de alimentação de um hotel ou estabelecimento similar, seguindo as directivas genéricas que hajam sido traçadas no domínio das políticas financeira, económica, comercial e de pessoal. É responsável pelos meios materiais e humanos afectos à respectiva gestão e pela elaboração dos orçamentos de investimentos, exploração e tesouraria, que submeterá a aprovação. Pode representar o conselho de administração, dentro do âmbito dos poderes que por este lhe sejam expressamente conferidos. Elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e de todos os 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 elaboração dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e

atende as suas eventuais reclamações; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas.

*Director de alojamento.* — Dirige e coordena a actividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o director de hotel nos estudos de utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e elaborando programas de ocupação. Pode, eventualmente, substituir o director.

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

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

*Adjunto de director de pousada.* — Auxilia o director de pousada no desempenho das suas funções. Por delegação do director, pode encarregar-se da direcção ou coordenação, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou mais secções do estabelecimento. Substitui o director nas suas ausências. Pode ainda desempenhar funções ou tarefas para que se encontre devidamente habilitado, numa ou mais secções do estabelecimento.

*Chefe de pessoal (\*).* — Ocupa-se dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pelo conselho de administração.

(\*) A extinguir quando vagar.

*Adjunto do director de restaurante.* — Auxilia o director de restaurante no desempenho das suas funções.

Por delegação do director, pode encarregar-se da direcção ou coordenação, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou mais secções do estabelecimento. Substitui o director nas suas ausências. Pode ainda desempenhar funções ou tarefas para que se encontre devidamente habilitado, numa ou mais secções do estabelecimento.

*Encarregado de restaurante e similares.* — Dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efectua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e pelo 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 as suas ordens.

## 2 — Recepção

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

*Subchefe de recepção.* — Coadjuva e substitui o chefe de recepção no exercício das respectivas funções.

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

*Recepcionista de 2.<sup>a</sup>* — Coadjuva o recepcionista de 1.<sup>a</sup>, executando os trabalhos de recepção.

## 3 — 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-as com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

*Controlador-caixa.* — Emite contas de consumo nas salas de refeições; recebe as importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas, e elabora os mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

## 4 — Portaria

*Chefe de portaria.* — Superintende, coordena e executa os trabalhos de portaria.

*Porteiro de 1.<sup>a</sup>* — Executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal da portaria; estabelece os turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega e restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; certifica-se de que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos hóspedes e clientes e transmite-lhes mensagens. Pode ser encarregado do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas dos clientes.

Nos turnos da noite compete-lhe, especialmente, quando solicitado, despertar ou mandar despertar os clientes; verificar o funcionamento das luzes, ar condicionado, água e aquecimento; fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências, e tomar providências em casos de anormalidade, fazendo o respectivo relatório destinado à direcção. Pode ter de receber contas de clientes e efectuar depósitos bancários. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de portaria e recepção poderá ter de assegurar os respectivos serviços. Poderá ainda executar as funções cometidas ao mandarete.

*Porteiro de 2.<sup>a</sup>* — Coadjuva o porteiro de 1.<sup>a</sup>, executando os trabalhos de portaria.

*Trintanário.* — É o profissional encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento,

facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de recepção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, devendo vigiar a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias. Pode ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas. Poderá ainda executar as funções cometidas ao mandarete.

*Porteiro (restaurantes, cafés e similares).* — Executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

*Porteiro de serviço.* — Ocupa-se da vigilância e controlo na entrada e saída de pessoas e mercadorias. Poderá ter de executar pequenos serviços dentro do estabelecimento, sem prejuízo do seu trabalho normal.

*Mandarete.* — Ocupa-se da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob orientação do chefe de portaria ou chefe de dependência a cujo serviço se ache adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

#### 5 — Vigilância

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

*Vigilante.* — Exerce a vigilância, verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Pode ainda substituir, durante a noite, outros profissionais. Elaborar relatórios das anomalias verificadas.

#### 6 — Andares

*Governante geral de andares.* — Superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de lavandaria e do encarregado de limpeza; nas ausências destes, assegura as respectivas tarefas.

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

*Empregado de andares.* — Ocupa-se do asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como

dos locais de acesso e de estar, do recebimento e entrega de roupas aos hóspedes e ainda de troca e tratamento das roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafetaria para o efeito e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos.

#### 7 — Mesas

*Chefe de mesa.* — Dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e 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 ultimização de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia. Pode ter de emitir contas de consumo e receber as importâncias respectivas.

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

*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 das 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 pretendam consumir posteriormente; prepara e serve bebidas de aperitivo e sobremesa; colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de recepções e outros serviços de bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data de colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas ausências.



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

*Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>* — Serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>; colabora na arrumação das salas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparação necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício, auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

#### 8 — Bar

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

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

*«Barman» de 2.<sup>a</sup>* — Coadjuva o *barman* de 1.<sup>a</sup>, executando as suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação de bebidas.

#### 9 — Balcão

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

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

*Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>* — Coadjuva o empregado de balcão de 1.<sup>a</sup>, executando os trabalhos de balcão. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e da secção.

#### 10 — Cozinha

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

Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, quantitativa e qualitativamente.

*Subchefe de cozinha.* — Coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

*Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>* — Ocupa-se da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à

execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamento.

Aos cozinheiros menos qualificados em cada estabelecimento competirá igualmente a execução das tarefas mais simples.

#### 11 — Pastelaria

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

*Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>* — Prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do chefe, substituindo-o nas suas ausências. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>* — Trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área, coadjuva o pasteleiro de 1.<sup>a</sup> no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Pasteleiro de 3.<sup>a</sup>* — Trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> nas suas funções, substituindo este (2.<sup>a</sup>) nas suas ausências. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção. Esta categoria só poderá existir nos restaurantes e similares com fabrico de pastelaria.

#### 12 — Economato

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

*Despenseiro.* — 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.* — 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.* — Colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e de produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

#### 13 — Cafeteria e copa

*Chefe de cafeteria.* — Superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

*Chefe de copa.* — Superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

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

*Copeiro.* — Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamentos usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas ausências.

*Ajudante de copeiro.* — É o trabalhador com idade inferior a 20 anos que colabora com o copeiro na execução do trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamentos usados no serviço de refeições; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção; pode substituir o copeiro nas suas faltas e impedimentos.

#### 14 — Lavandaria

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

*Costureiro especializado.* — Ocupa-se dos trabalhos de corte e confecção de roupa, podendo executar outros trabalhos da secção.

*Costureiro.* — Ocupa-se dos trabalhos de conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção, nomeadamente os cometidos aos empregados de lavandaria/rouparia.

*Empregado de lavandaria.* — Ocupa-se da lavagem manual e ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco, das roupas de serviço e das dos hóspedes ou

clientes; procede ao respectivo recebimento, tratamento, arrumação e distribuição; engoma e dobra as referidas roupas.

#### 15 — Limpeza

*Encarregado de limpeza.* — Superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

*Empregado de limpeza.* — Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

#### 16 — Categorias sem enquadramento específico

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

*Monitor de animação e desportos.* — Lecciona, orienta e anima a actividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

*Jardineiro.* — Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

*Estagiário de hotelaria.* — É o trabalhador que, não possuindo a carteira profissional de categoria superior e tendo completado a aprendizagem, se prepara para ascender ao grau inicial numa das seguintes categorias profissionais: empregado de mesa, recepcionista, porteiro, *barman*, cozinheiro, controlador, despenseiro, pasteleiro, cafeiteiro ou cavista.

*Aprendiz de hotelaria.* — É o trabalhador que, não possuindo título profissional de grau superior, sob a orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais nas áreas de mesa, recepção, portaria, bar, cozinha, controlo, despensa, pastelaria, cafetaria ou cave que o habilitem a ingressar em estágio de hotelaria.

*Estagiário de secção.* — É o trabalhador que, não possuindo carteira profissional de categoria superior e tendo completado a aprendizagem, se prepara para ascender ao grau inicial da categoria profissional respectiva.

*Aprendiz de secção.* — É o trabalhador que, não possuindo título profissional de grau superior, sob a orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

#### 17 — Telefones

*Telefonista (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — Opera com o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de operar com telex e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

#### 18 — Administrativos

*Director de serviços.* — 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 da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Chefe de departamento, de divisão e de serviços.* — 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 de sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

*Contabilista.* — Organiza e dirige 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 dos custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de 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 função; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo responsável pela sua contabilidade perante a DGCI; neste caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; veri-

fica 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 os que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento do resultado de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade da empresa perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Neste caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

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

*Escriturário (de 1.ª, 2.ª e 3.ª).* — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e a 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 lhe 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; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa. 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 diárias, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Estagiário.* — Prepara-se para o exercício das funções para que estagia.

## 19 — Serviços técnicos

### A) Serviços técnicos de manutenção e conservação

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

*Chefe de manutenção e conservação.* — Dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos da empresa.

*Técnico de manutenção e conservação.* — É o trabalhador que, possuindo bons conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização na área de manutenção e conservação, tendo em conta os objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição de programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

*Operário polivalente (1.ª e 2.ª).* — Executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc. Pode, em alguns casos, desempenhar funções de motorista.

*Servente de manutenção e de conservação.* — É o trabalhador maior de 18 anos que, sem qualificação profissional, se ocupa da movimentação de cargas e descargas de material e das limpezas dos locais de trabalho; auxilia, no manuseamento e transporte de materiais, outros trabalhadores especializados do respectivo sector, podendo também desempenhar tarefas de canalização, pintura mecânica, carpintaria, etc.

*Ajudante de manutenção e conservação.* — Colabora com os profissionais da secção, de qualificação superior, auxiliando-os no desempenho das suas funções.

## B — Rodoviários

*Motorista.* — Conduz veículos automóveis e zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

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

## C — Comércio (balcão)

*Caixeiro chefe de secção.* — Coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento, podendo, quando necessário, dirigir o serviço e o pessoal.

*Caixeiro (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).* — Vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite-as para execução; elabora ou colabora na realização de inventários periódicos.

*Caixa de balcão.* — Efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimentos; emite recibo e efectua o registo das operações em folha da caixa.

*Praticante de caixeiro.* — É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem.

## D — Comércio (armazém)

*Encarregado de armazém.* — Dirige os trabalhadores e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob a sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

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

*Empregado de armazém.* — Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos na área de armazenamento, que acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

*Praticante de armazém.* — É o trabalhador que, com menos de 18 anos, se prepara para ascender à categoria superior.

## B) Sede

*Director-geral.* — Estabelece, nos sectores sob sua responsabilidade e no quadro da política geral da empresa definida pela administração, o programa com vista à sua concretização; determina os métodos pelos quais os objectivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, apoiando-se nos seus colaboradores imedia-

tos; delega nestes colaboradores a execução detalhada do programa; controla e coordena o funcionamento geral da sua área de responsabilidade; representa a empresa em negociações, no limite da competência delegada pela administração; decide das nomeações dos quadros superiores da área da sua responsabilidade; faz relatórios de gestão a pedido da administração.

*Director de departamento/serviços.* — Colabora com o director-geral na determinação dos métodos necessários à obtenção dos objectivos estabelecidos na programação da direcção e ou do departamento/serviço, nas áreas da sua especialidade; prevê, organiza, dirige e controla as actividades da área funcional que dirige, no quadro da política geral fixada pela administração e programada pelo director-geral; participa na definição da política própria do departamento/serviço dirigido; estabelece o programa de acção do departamento/serviço em conformidade com as decisões tomadas pelo director-geral de que depende; coopera com os outros departamentos/serviços da empresa; negocia com outras organizações sobre questões que interessam aos objectivos do departamento/serviço; dá conta ao director-geral de que depende do andamento do seu departamento/serviço.

*Auditor.* — Organiza e efectua a verificação dos documentos e registos de natureza contabilística da empresa, com vista a informar sobre a sua situação financeira ou a certificar, perante a administração, as instituições financiadoras, serviços públicos ou outras entidades, a veracidade dos elementos fornecidos pela respectiva contabilidade; elabora relatórios sobre a situação financeira da empresa; pode fazer inquéritos ou investigações em situações de suspeita de desvios, participar como perito ou liquidatário, em casos de falência ou de liquidação de sociedades e prestar informações de carácter fiscal; pode ser incumbido de elaborar planos de contas e sistemas de controlo interno.

*Consultor.* — Dirige programas de estudo e de trabalho a nível de empresa e emite pareceres ao nível mais elevado sobre áreas específicas de actividade, tendo sempre em vista as suas implicações a nível global. Recebe orientações com base em planos globais e política geral. É responsável por pareceres ou recomendações que fundamentem decisões ao nível mais elevado.

*Chefe de serviços.* — Chefia a área da sua actividade, estudando, organizando, dirigindo e coordenando, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho do serviço, exercendo funções de chefia, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens.

*Assessor.* — Elabora estudos abrangendo vários sectores de actividade da empresa. Recebe orientação genérica, devendo o seu trabalho ser reanalisado para assegurar conformidade com a política global e a coordenação com outros sectores. É responsável por pareceres ou recomendações que fundamentem decisões ao nível de direcção.

*Técnico superior.* — Participa em programas de estudo e de trabalho ao nível da empresa e orienta programas parcelares, com definição da política do seu desenvolvimento e dos meios a serem adoptados. Executa tra-

balhos com simples indicação dos objectivos finais. Recebe supervisão quanto a análise de soluções e eficácia geral. Pode orientar outros profissionais.

*Analista informático.* — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes, especifica as necessidades de informação e os encargos ou as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações. Estuda o *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de explorações do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.

*Técnico.* — É o trabalhador que possui formação escolar completa ao nível de curso médio com qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode dirigir e coordenar equipas de outros profissionais de qualificação inferior.

*Programador.* — É o trabalhador que executa as seguintes funções: estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos de documentos nos serviços não englobados nos do computador. Estuda as especificações dos programas, determina o fornecimento das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações. Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção, documenta, estuda módulos de utilização geral, pesquisa as causas de incidentes da exploração. Estuda as especificações no computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços de computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

*Técnico auxiliar.* — É o trabalhador que, possuindo bons conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de tra-

balho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla um grupo de profissionais com actividades afins ou conexas.

*Secretário de administração/direcção.* — Ocupa-se do secretariado específico da direcção ou administração da empresa, competindo-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir e dactilografar actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete e providenciar pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Contabilista.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e elabora pareceres 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; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que poderá apresentar e assinar, caso esteja habilitado para o efeito; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade da empresa perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Escrutário (principal, de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e de 3.<sup>a</sup>).* — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e a 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 lhe 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; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros docu-

mentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa. 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 diárias, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Caixa de escritório.* — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; 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.

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

*Promotor de vendas.* — Promove e vende os serviços fornecidos pela empresa, efectuando as deslocações necessárias para o efeito; interessa eventuais clientes, apresentando-lhes catálogos e folhetos publicitários, enaltecendo as qualidades do produto; enuncia os preços e as condições de crédito, mantendo-se para o efeito, ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado.

*Operador informático.* — É o trabalhador que desempenha as funções, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

*Telefonista.* — Opera com o equipamento telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas e atende o público que pretende contactar determinada pessoa ou serviço da empresa.

*Motorista.* — ...

*Contínuo.* — Faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Executa o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Ocupa-se de serviços externos. Quando menor de 18 anos, é designado «paquete».

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, corredores e outras dependências da empresa, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações, nomeadamente lavagem de roupa e louça.

*Estagiário.* — Prepara-se para o exercício das funções para que estagia.

## ANEXO II

### Períodos de permanência máxima em algumas categorias profissionais

#### A) Estabelecimentos hoteleiros

Categorias profissionais	Duração	Nível de remuneração
Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos.	1 ano .....	I
Aprendiz de controlador-caixa com menos de 18 anos.	1 ano .....	
Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos.	1 ano .....	
Aprendiz de empregado de lavanderia/rouparia com menos de 18 anos.	6 meses .....	
Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos.	1 ano .....	
Aprendiz de manutenção e conservação com menos de 18 anos.	1 ano .....	
Mandarete com menos de 18 anos ...	Até aos 18 anos	
Aprendiz de porteiro com menos de 18 anos.	1 ano .....	II
Aprendiz de <i>barman</i> / <i>barmaid</i> com 18 ou mais anos.	1 ano .....	
Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos.	6 meses .....	
Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos.	1 ano .....	
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos.	1 ano .....	
Aprendiz de controlador-caixa com 18 ou mais anos.	3 meses .....	
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos.	1 ano .....	
Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos.	1 ano .....	
Aprendiz de empregado de andares/quartos com 18 ou mais anos.	3 meses .....	
Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos.	6 meses .....	
Aprendiz de empregado de lavanderia/rouparia com 18 ou mais anos.	3 meses .....	
Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos.	6 meses .....	
Aprendiz de hotelaria com 18 ou mais anos.	1 ano .....	III
Aprendiz de manutenção e conservação com 18 ou mais anos.	1 ano .....	
Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos.	1 ano .....	
Aprendiz de porteiro com 18 ou mais anos.	6 meses .....	IV
Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos.	1 ano .....	
Estagiário de cafeteiro .....	1 ano .....	
Estagiário de cavista .....	1 ano .....	
Estagiário de controlador .....	1 ano .....	
Estagiário de controlador-caixa .....	6 meses .....	
Estagiário de despenseiro .....	1 ano .....	
Estagiário de empregado de balcão ...	1 ano .....	
Estagiário de empregado de mesa ...	1 ano .....	
Estagiário de porteiro .....	1 ano .....	V
Praticante de armazém .....	Até aos 18 anos	
Praticante de caixeiro .....	Até aos 18 anos	V
Ajudante de copeiro .....	Até aos 20 anos ou 2 anos.	
Mandarete com mais de 18 anos .....	2 anos .....	

Categorias profissionais	Duração	Nível de remuneração
Ajudante de manutenção e conservação.	2 anos	VI
Caixeiro-ajudante	2 anos	
Copeiro I	2 anos	
Costureiro I	2 anos	
Empregado de lavanderia/rouparia	2 anos	
Empregado de limpeza I	2 anos	
Caixeiro de 3. <sup>a</sup>	3 anos	VII
Caixeiro de 2. <sup>a</sup>	3 anos	
Escriturário de 3. <sup>a</sup>	3 anos	
Operário polivalente de 2. <sup>a</sup>	3 anos	
Servente de manutenção e conservação	3 anos	
Trintanário	3 anos	
Telefonista de 2. <sup>a</sup>	2 anos	VIII
Escriturário de 2. <sup>a</sup>	3 anos	IX

#### B) Sede

Categorias profissionais	Duração	Nível de remuneração
Estagiário de escriturário	1 ano	2
Estagiário de promotor de vendas	1 ano	3
Estagiário de informática	1 ano	3
Técnico superior estagiário	1 ano	9
Telefonista de 2. <sup>a</sup>	2 anos	2
Escriturário de 3. <sup>a</sup>	3 anos	3
Escriturário de 2. <sup>a</sup>	3 anos	4
Paquete	Até aos 18 anos	1
Operador informático de 2. <sup>a</sup>	3 anos	4
Técnico auxiliar de 2. <sup>a</sup>	3 anos	8
Técnico de 2. <sup>a</sup>	3 anos	9
Técnico superior de 2. <sup>a</sup>	3 anos	10

### ANEXO III

#### Secções, categorias profissionais e níveis

##### A) Estabelecimentos hoteleiros

Categorias profissionais	Nível de remuneração	Nível de qualificação
1 — Direcção:		
Director de hotel	XIV	1
Director de pousada	XIV	1
Director de restaurante e similares	XIII	1
Director de alojamento	XIII	1
Director comercial	XIII	1
Director de produção (F&B)	XIII	1
Sudirector de hotel	XIII	2.2
Adjunto de direcção II	XIII	2.2
Adjunto de direcção I	XII	2.2
Chefe de pessoal (*)	XII	2.2
Adjunto de director de restaurante	XI	2.2
Encarregado (restaurante e similares)	XI	3
2 — Recepção:		
Chefe de secção	XII	2.2
Subchefe de recepção	XI	3
Recepcionista de 1. <sup>a</sup>	X	4.2
Recepcionista de 2. <sup>a</sup> — II	IX	5.2
Recepcionista de 2. <sup>a</sup> — I	VIII	5.2
Estagiário de recepcionista do 2. <sup>o</sup> ano	V	8.2

Categorias profissionais	Nível de remuneração	Nível de qualificação
Estagiário de recepcionista do 1. <sup>o</sup> ano	IV	8.2
Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos	III	8.3
Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos do 2. <sup>o</sup> ano	III	8.3
Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano	I	8.3
3 — Controlo:		
Chefe de controlo	IX	5.2
Controlador	VIII	5.2
Controlador-caixa	IV	8.2
Estagiário de controlador	IV	8.2
Estagiário de controlador-caixa	II	8.3
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos	II	8.3
Aprendiz de controlador com menos de 18 anos do 2. <sup>o</sup> ano	II	8.3
Aprendiz de controlador-caixa com menos de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano	I	8.3
Aprendiz de controlador-caixa com menos de 18 anos	I	8.3
4 — Portaria:		
Chefe de portaria	XI	2.2
Porteiro de 1. <sup>a</sup>	IX	5.2
Porteiro de 2. <sup>a</sup>	VIII	5.2
Trintanário II	VIII	6.2
Trintanário I	VII	6.2
Porteiro (restaurantes, cafés e similares)	VI	6.2
Porteiro de serviço	VI	6.2
Mandarete com mais de 18 anos	V	7.2
Estagiário de porteiro	IV	8.2
Aprendiz de porteiro com 18 ou mais anos	III	8.3
Mandarete com menos de 18 anos	I	8.3
Aprendiz de porteiro com menos de 18 anos	I	8.3
5 — Vigilância:		
Encarregado de vigilantes	VII	6.2
Vigilante	VI	7.2
6 — Andares:		
Governante geral de andares	X	3
Governante de andares	IX	4.2
Empregado de andares/quartos	VIII	6.2
Aprendiz de empregado de andares com 18 ou mais anos	II	8.3
7 — Mesas:		
Chefe de mesa	XI	2.2
Subchefe de mesa	X	3
Escanção	X	4.2
Empregado de mesa de 1. <sup>a</sup>	IX	4.2
Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup>	VIII	5.2
Estagiário de empregado de mesa	IV	8.2
Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos	II	8.3
Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos	I	8.3
8 — Bar:		
Chefe de bar	XI	2.2
Barman/barmmaid de 1. <sup>a</sup>	IX	4.2
Barman/barmmaid de 2. <sup>a</sup>	VIII	5.2
Estagiário de barman/barmmaid do 2. <sup>o</sup> ano	V	8.2
Estagiário de barman/barmmaid do 1. <sup>o</sup> ano	IV	8.2
Aprendiz de barman/barmmaid com 18 ou mais anos	II	8.3



Categorias profissionais	Nível de remuneração	Nível de qualificação	Categorias profissionais	Nível de remuneração	Nível de qualificação
Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> com menos de 18 anos do 2.º ano	II	8.3	Estagiário de cafeteiro	IV	8.2
Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> com menos de 18 anos do 1.º ano	I	8.3	Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos	II	8.3
9 — Balcão:			Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos	I	8.3
Chefe de balcão	X	4.2	14 — Lavandaria:		
Empregado de balcão de 1.ª	IX	5.2	Governanta de lavandaria	IX	4.2
Empregado de balcão de 2.ª	VIII	5.2	Costureira especializada	VIII	5.2
Estagiário de empregado de balcão	IV	8.2	Costureira II	VII	6.2
Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos	II	8.3	Empregado de lavandaria/rouparia II	VII	6.2
Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos	I	8.3	Costureira I	VI	6.2
10 — Cozinha:			Empregado de lavandaria/rouparia I	VI	6.2
Chefe de cozinha	XIII	2.2	Aprendiz de empregado de lavandaria/rouparia com 18 ou mais anos	II	8.3
Subchefe de cozinha	XII	3	Aprendiz de empregado de lavandaria/rouparia com menos de 18 anos	I	8.3
Cozinheiro de 1.ª	XI	4.2	15 — Limpeza:		
Cozinheiro de 2.ª	IX	5.2	Encarregado de limpeza	VIII	6.2
Cozinheiro de 3.ª	VIII	6.2	Empregado de limpeza II	VII	7.2
Estagiário de cozinheiro do 4.º ano	VII	8.2	Empregado de limpeza I	VI	7.2
Estagiário de cozinheiro do 3.º ano	VI	8.2	16 — Categorias sem enquadramento específico:		
Estagiário de cozinheiro do 2.º ano	V	8.2	Monitor de animação e desportos	X	5.1
Estagiário de cozinheiro do 1.º ano	IV	8.2	Tratador-conservador de piscinas	VIII	6.1
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos	II	8.3	Jardineiro	VII	6.1
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 2.º ano	II	8.3	Estagiário de hotelaria do 2.º ano	V	8.2
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 1.º ano	I	8.3	Estagiário de hotelaria do 1.º ano	IV	8.2
11 — Pastelaria:			Aprendiz de hotelaria com 18 ou mais anos	II	8.3
Chefe de pastelaria	XII	2.2	Aprendiz de hotelaria com menos de 18 anos do 2.º ano	II	8.3
Pasteleiro de 1.ª	X	4.2	Aprendiz de hotelaria com menos de 18 anos do 1.º ano	I	8.3
Pasteleiro de 2.ª	IX	5.2	17 — Telefones:		
Pasteleiro de 3.ª (só restaurantes)	VIII	6.2	Encarregado de telefones	X	3
Estagiário de pasteleiro do 3.º ano	VI	8.2	Telefonista de 1.ª	IX	6.1
Estagiário de pasteleiro do 2.º ano	V	8.2	Telefonista de 2.ª	VIII	6.1
Estagiário de pasteleiro do 1.º ano	IV	8.2	18 — Administrativos:		
Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos	III	8.3	Director de serviços administrativos	XIII	1
Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos do 2.º ano	III	8.3	Chefe de departamento, de divisão e de serviços	XII	2.1
Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos do 1.º ano	I	8.3	Contabilista	XII	2.1
12 — Económico:			Chefe de secção	XI	2.1
Chefe de compras/ecónomo	XI	2.2	Tesoureiro	XI	2.1
Dispenseiro II	IX	5.2	Guarda-livros	XI	2.1
Cavista	VIII	5.2	Caixa	X	5.1
Dispenseiro I	VIII	5.2	Escriturário de 1.ª	X	5.1
Ajudante de dispenseiro/cavista	VII	7.2	Ajudante de guarda-livros	IX	5.1
Estagiário de cavista	IV	8.2	Escriturário de 2.ª	IX	5.1
Estagiário de dispenseiro	IV	8.2	Escriturário de 3.ª	VIII	6.1
Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos	II	8.3	Estagiário de escriturário do 2.º ano	VI	8.1
Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 2.º ano	II	8.3	Estagiário de escriturário do 1.º ano	V	8.1
Aprendiz de dispenseiro com 18 ou mais anos	II	8.3	19 — Serviços técnicos:		
Aprendiz de dispenseiro com menos de 18 anos do 2.º ano	II	8.3	a) Serviços técnicos de manutenção e conservação:		
Aprendiz de dispenseiro com menos de 18 anos do 1.º ano	I	8.3	Director de serviços técnicos	XIII	1
Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 1.º ano	I	8.3	Chefe de manutenção e conservação	XII	2.2
13 — Cafeteria e copa:			Técnico de manutenção e conservação	X	4.2
Chefe de cafeteria	IX	4.2	Operário polivalente de 1.ª	IX	5.2
Chefe de copa	VIII	6.2	Operário polivalente de 2.ª	VIII	6.2
Cafeteiro	VIII	5.2	Servente de manutenção e conservação	VII	7.2
Copeiro II	VII	7.2	Ajudante de manutenção e conservação	VI	8.2
Copeiro I	VI	7.2			
Ajudante de copeiro	V	8.2			

Categorias profissionais	Nível de remuneração	Nível de qualificação
Aprendiz de manutenção e conservação com 18 ou mais anos	II	8.3
Aprendiz de manutenção e conservação com menos de 18 anos	I	8.3
b) Rodoviários:		
Motorista	IX	5.1
Ajudante de motorista	VII	7.1
c) Comércio (balcão):		
Caixeiro-chefe de secção	XI	3
Caixeiro de 1. <sup>a</sup>	IX	5.1
Caixeiro de 2. <sup>a</sup>	VIII	6.1
Caixa de balcão	VIII	6.1
Caixeiro de 3. <sup>a</sup>	VII	6.1
Caixeiro-ajudante	VI	7.1
Praticante de caixeiro até aos 18 anos	IV	8.1
d) Comércio (armazém):		
Encarregado de armazém	XI	3
Fiel de armazém	IX	5.1
Empregado de armazém	VIII	6.1
Praticante de armazém	IV	8.1

(\*) A extinguir quando vagar.

#### B) Sede

Categorias profissionais	Nível de remuneração	Nível de qualificação
1 — Direcção/chefia:		
Director-geral	15	1
Director de departamento II	14	1
Director de serviços II	14	1
Director de departamento I	13	1
Director de serviços I	13	1
Chefe de serviços II	12	1
Chefe de serviços I	11	1
Chefe de secção II	9	3
Chefe de secção I	8	3
Subchefe de secção	7	3
2 — Técnicos superiores:		
Consultor	13	1
Assessor	12	1
Técnico superior principal	12	1
Técnico superior de 1. <sup>a</sup>	11	1
Técnico superior de 2. <sup>a</sup>	10	1
Técnico superior estagiário	9	8.1
3 — Técnicos:		
Técnico de 1. <sup>a</sup>	10	2.1
Técnico de 2. <sup>o</sup>	9	2.1
Técnico estagiário do 2. <sup>o</sup> ano	6	8.1
Técnico estagiário do 1. <sup>a</sup> ano	4	8.1
4 — Técnicos auxiliares:		
Técnico auxiliar principal	10	2.1
Técnico auxiliar de 1. <sup>a</sup>	9	4.1
Técnico auxiliar de 2. <sup>a</sup>	8	4.1
5 — Auditoria:		
Auditor de 1. <sup>a</sup>	13	1
Auditor de 2. <sup>a</sup>	12	1

Categorias profissionais	Nível de remuneração	Nível de qualificação
6 — Informáticos:		
Analista de informática	11	1
Programador II	10	2.1
Programador I	9	2.1
Operador informático de 1. <sup>a</sup>	5	5.1
Operador informático de 2. <sup>a</sup>	4	5.1
Estagiário de informática	3	8.1
7 — Secretariado:		
Secretário de administração de 1. <sup>a</sup>	9	4.1
Secretário de administração de 2. <sup>a</sup>	8	4.1
Secretário de direcção de 1. <sup>a</sup>	9	4.1
Secretário de direcção de 2. <sup>a</sup>	8	4.1
8 — Escritório:		
Administrativos:		
Escrutário principal	7	5.1
Escrutário de 1. <sup>a</sup>	5	5.1
Escrutário de 2. <sup>a</sup>	4	5.1
Escrutário de 3. <sup>a</sup>	3	6.1
Estagiário de escriturário	2	8.1
Tesouraria:		
Caixa de escritório de 1. <sup>a</sup>	7	5.1
Caixa de escritório de 2. <sup>a</sup>	6	5.1
Telefones:		
Telefonista de 1. <sup>a</sup>	3	6.1
Telefonista de 2. <sup>a</sup>	2	6.1
Serviços gerais:		
Motorista de ligeiros	5	6.1
Contínuo	2	7.1
Empregado de limpeza (*)	1	7.1
Paquete	1	8.1
Outros:		
Contabilista	9	2.1
Promotor de vendas II	9	5.1
Promotor de vendas I	5	5.1
Estagiário de promotor de vendas	3	8.1

#### ANEXO IV

##### Enquadramento profissional em níveis de remuneração

##### A) Estabelecimentos hoteleiros

##### Nível I:

Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos do 1.<sup>o</sup> ano.

Aprendiz de *cafeteiro* com menos de 18 anos.

Aprendiz de *cavista* com menos de 18 anos do 1.<sup>o</sup> ano.

Aprendiz de *Controlador* com menos de 18 anos do 1.<sup>o</sup> ano.

Aprendiz de *controlador/caixa* com menos de 18 anos.

Aprendiz de *cozinheiro* com menos de 18 anos do 1.<sup>o</sup> ano.

Aprendiz de *despenseiro* com menos de 18 anos do 1.<sup>o</sup> ano.

Aprendiz de *empregado de balcão* com menos de 18 anos.

Aprendiz de *empregado de lavandaria/rouparia* com menos de 18 anos.

Aprendiz de *empregado de mesa* com menos de 18 anos.

Aprendiz de *hotelaria* com menos de 18 anos do 1.<sup>o</sup> ano.

Aprendiz de manutenção e conservação com menos de 18 anos.  
Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos do 1.º ano.  
Aprendiz de porteiro com menos de 18 anos.  
Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos do 1.º ano.  
Mandarete com menos de 18 anos.

Nível II:

Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos.  
Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos do 2.º ano.  
Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos.  
Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos.  
Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 2.º ano.  
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos.  
Aprendiz de controlador com menos de 18 anos do 2.º ano.  
Aprendiz de controlador/caixa com 18 ou mais anos.  
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos.  
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 2.º ano.  
Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos.  
Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 2.º ano.  
Aprendiz de empregado de andares/quartos com 18 ou mais anos.  
Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos.  
Aprendiz de empregado de lavanderia/rouparia com 18 ou mais anos.  
Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos.  
Aprendiz de hotelaria com 18 ou mais anos.  
Aprendiz de hotelaria com menos de 18 anos do 2.º ano.  
Aprendiz de manutenção e conservação com 18 ou mais anos.

Nível III:

Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos.  
Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos do 2.º ano.  
Aprendiz de porteiro com 18 ou mais anos.  
Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos.  
Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos do 2.º ano.

Nível IV:

Estagiário de *barman/barmaid* do 1.º ano.  
Estagiário de cafeteiro.  
Estagiário de cavista.  
Estagiário de controlador.  
Estagiário de controlador/caixa.  
Estagiário de cozinheiro do 1.º ano.  
Estagiário de despenseiro.  
Estagiário de empregado de balcão.  
Estagiário de empregado de mesa.  
Estagiário de hotelaria do 1.º ano.  
Estagiário de pasteleiro do 1.º ano.  
Estagiário de porteiro.

Estagiário de recepcionista do 1.º ano.  
Praticante de armazém.  
Praticante de caixa.

Nível V:

Ajudante de copeiro.  
Estagiário de *barman/barmaid* do 2.º ano.  
Estagiário de cozinheiro do 2.º ano.  
Estagiário de escriturário do 1.º ano.  
Estagiário de hotelaria do 2.º ano.  
Estagiário de pasteleiro do 2.º ano.  
Estagiário de recepcionista do 2.º ano.  
Mandarete com mais de 18 anos de idade.

Nível VI:

Ajudante de manutenção e conservação.  
Caixeiro-ajudante.  
Copeiro I.  
Costureiro I.  
Empregado de lavanderia/rouparia I.  
Empregado de limpeza I.  
Estagiário de cozinheiro do 3.º ano.  
Estagiário de escriturário do 2.º ano.  
Estagiário de pasteleiro do 3.º ano.  
Porteiro (restaurantes, cafés e similares).  
Porteiro de serviço.  
Vigilante.

Nível VII:

Ajudante de despenseiro/cavista.  
Ajudante de motorista.  
Caixeiro de 3.<sup>a</sup>  
Copeiro II.  
Costureiro II.  
Empregado de lavanderia/rouparia II.  
Empregado de limpeza II.  
Encarregado de vigilantes.  
Estagiário de cozinheiro do 4.º ano.  
Jardineiro.  
Servente de manutenção e conservação.  
Trintanário I.

Nível VIII:

*Barman/barmaid* de 2.<sup>a</sup>  
Cafeteiro.  
Caixa de balcão (comércio).  
Caixeiro de 2.<sup>a</sup>  
Cavista.  
Chefe de copa.  
Controlador/caixa.  
Costureiro especializado.  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
Despenseiro I.  
Encarregado de limpeza.  
Empregado de andares/quartos.  
Empregado de armazém.  
Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>  
Escriturário de 3.<sup>a</sup>  
Operário polivalente de 2.<sup>a</sup>  
Pasteleiro de 3.<sup>a</sup> (só restaurantes).  
Porteiro de 2.<sup>a</sup>

Recepcionista de 2.<sup>a</sup>-I.  
Telefonista de 2.<sup>a</sup>  
Tratador-conservador de piscinas.  
Trintanário II.

Nível IX:

Ajudante de guarda-livros.  
*Barman/barmaid* de 1.<sup>a</sup>  
Caixeiro de 1.<sup>a</sup>  
Chefe de cafetaria.  
Controlador.  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
Despenseiro II.  
Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup>  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>  
Escriturário de 2.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém.  
Governante de andares.  
Governante de lavandaria.  
Motorista.  
Operário polivalente de 1.<sup>a</sup>  
Padeiro de 2.<sup>a</sup>  
Porteiro de 1.<sup>a</sup>  
Recepcionista de 2.<sup>a</sup>-II.  
Telefonista de 1.<sup>a</sup>

Nível X:

Caixa.  
Chefe de balcão.  
Encarregado de telefones.  
Escanção.  
Escriturário de 1.<sup>a</sup>  
Governante geral de andares.  
Monitor de animação e desportos.  
Padeiro de 1.<sup>a</sup>  
Recepcionista de 1.<sup>a</sup>  
Subchefe de mesa.  
Técnico de manutenção e conservação.

Nível XI:

Ajudante de director de restaurante.  
Caixeiro-chefe de secção.  
Chefe de bar.  
Chefe de compras/ecónomo.  
Chefe de controlo.  
Chefe de mesa.  
Guarda-livros.  
Chefe de portaria.  
Chefe de secção (escritório).  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Encarregado (restaurantes e similares).  
Encarregado de armazém.  
Subchefe de recepção.  
Tesozeiro.

Nível XII:

Adjunto de direcção I.  
Chefe de departamento, de divisão e serviços.  
Chefe de manutenção e conservação.  
Chefe de pastelaria.  
Chefe de pessoal (\*).  
Chefe de recepção.  
Contabilista.  
Subchefe de cozinha.

(\*) A extinguir quando vagar.

Nível XIII:

Adjunto de direcção II.  
Chefe de cozinha.  
Director de alojamento.  
Director comercial.  
Director de produção (*food & beverage*).  
Director de restaurante e similares.  
Director de serviços administrativos.  
Director de serviços técnicos.  
Subdirector de hotel.

Nível XIV:

Director de hotel.  
Director de pousada.

**B) Sede**

Nível 15:

Director-geral.

Nível 14:

Director de departamento II.  
Director de serviços II (\*).

Nível 13:

Director de departamento I.  
Director de serviços I (\*).  
Auditor de 1.<sup>a</sup>  
Consultor.

Nível 12:

Chefe de serviços II.  
Assessor.  
Auditor de 2.<sup>a</sup>  
Técnico superior principal.

Nível 11:

Técnico superior de 1.<sup>a</sup>  
Chefe de serviços I.  
Analista de informática.

Nível 10:

Técnico superior de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de 1.<sup>a</sup>  
Programador II.  
Técnico auxiliar principal.

Nível 9:

Chefe de secção II.  
Técnico auxiliar de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de 2.<sup>a</sup>  
Secretário de administração de 1.<sup>a</sup>  
Secretário de direcção de 1.<sup>a</sup>  
Contabilista.  
Programador I.  
Técnico superior estagiário.  
Promotor de vendas II.

Nível 8:

Chefe de secção I.  
Secretário de direcção de 2.<sup>a</sup>  
Secretário de administração de 2.<sup>a</sup>  
Técnico auxiliar de 2.<sup>a</sup>

Nível 7:

Escriturário principal.  
Caixa de escritório de 1.<sup>a</sup>  
Subchefe de secção.

Nível 6:

Caixa de escritório de 2.<sup>a</sup>  
Técnico estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.

Nível 5:

Escriturário de 1.<sup>a</sup>  
Promotor de vendas 1.  
Operador informático de 1.<sup>a</sup>  
Motorista de ligeiros.

Nível 4:

Escriturário de 2.<sup>a</sup>  
Operador informático de 2.<sup>a</sup>  
Técnico estagiário do 1.<sup>o</sup> ano.

Nível 3:

Terceiro-escriturário.  
Telefonista de 1.<sup>a</sup>  
Estagiário de informática.  
Estagiário de promotor de vendas.

Nível 2:

Estagiário de escriturário.  
Contínuo.  
Telefonista de 2.<sup>a</sup>

Nível 1:

Empregado de limpeza (\*).  
Paquete.

(\*) A extinguir quando vagar.

**ANEXO V**

**Enquadramento profissional em níveis de qualificação**

**A) Estabelecimentos hoteleiros**

**1 — Quadros superiores:**

Director de alojamento.  
Director comercial.  
Director de hotel.  
Director de pousada.  
Director de produção (F & B).  
Director de restaurante e similares.  
Director dos serviços administrativos.  
Director de serviços técnicos.

**2 — Quadros médios:**

**2.1 — Técnicos administrativos:**

Chefe de departamento, de divisão e de serviços.  
Chefe de secção (escritório).  
Contabilista.  
Guarda-livros.  
Tesoureiro.

**2.2 — Técnicos de produção e outros:**

Adjunto de direcção I e II.  
Adjunto de director de restaurante.  
Chefe de bar.  
Chefe de controlo.  
Chefe de cozinha.  
Chefe de manutenção e conservação.  
Chefe de mesa.  
Chefe de pastelaria.  
Chefe de pessoal (\*).  
Chefe de portaria.  
Chefe de recepção.  
Chefe de compras/ecónomo.  
Subdirector de hotel.

**3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:**

Caixeiro chefe de secção.  
Encarregado (restaurante e similares).  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de telefones.  
Governante geral de andares.  
Subchefe de cozinha.  
Subchefe de mesa.  
Subchefe de recepção.

**4 — Profissionais altamente qualificados:**

**4.1 — Administrativos, comércio e outros:**

**4.2 — Produção:**

*Barman/barmaid* de 1.<sup>a</sup>  
Chefe de balcão.  
Chefe de cafetaria.  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>  
Escanção.  
Governante de andares.  
Governante de lavandaria.  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>  
Recepcionista de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de manutenção e conservação.

**5 — Profissionais qualificados:**

**5.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Caixa.  
Caixa de 1.<sup>a</sup>  
Escriturário principal de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém.  
Monitor de animação e desportos.  
Motorista.

**5.2 — Produção:**

*Barman/barmaid* de 2.<sup>a</sup>  
Cafeteiro.  
Cavista.  
Controlador.  
Controlador-caixa.  
Costureiro especializado.  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
Dispenseiro I e II.  
Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>

Operário polivalente de 1.<sup>a</sup>  
Padeleiro de 2.<sup>a</sup>  
Porteiro de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>  
Recepcionista de 2.<sup>a</sup>-I e II.

6 — Profissionais semiqualeificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Caixa de balcão.  
Caixeiro de 2.<sup>a</sup> e de 3.<sup>a</sup>  
Empregado de armazém.  
Escriturário de 3.<sup>a</sup>  
Jardineiro.  
Telefonista.  
Tratador-conservador de piscinas.

6.2 — Produção:

Chefe de copa.  
Costureiro I e II.  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
Encarregado de limpeza.  
Encarregado de vigilantes.  
Empregado de andares/quartos.  
Empregado de lavanderia/rouparia I e II.  
Operário polivalente de 2.<sup>a</sup>  
Padeleiro de 3.<sup>a</sup> (só restaurantes).  
Porteiro (restaurante, cafés e similares).  
Porteiro de serviço.  
Trintanário I e II.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista.

7.2 — Produção:

Ajudante de despenseiro/cavista.  
Copeiro I e II.  
Empregado de limpeza I e II.  
Mandarete com mais de 18 anos.  
Servente de manutenção e conservação.  
Vigilante.

8 — Estagiários e aprendizes:

8.1 — Estagiários administrativos e de comércio:

Estagiário de escriturário.  
Praticante de armazém.  
Praticante de caixeiro.

8.2 — Estagiários de produção:

Ajudante de copeiro.  
Ajudante de manutenção e conservação.  
Estagiário de *barman/barmmaid*.  
Estagiário de cafeteiro.  
Estagiário de cavista.  
Estagiário de controlador.  
Estagiário de controlador-caixa.  
Estagiário de cozinheiro.  
Estagiário de despenseiro.  
Estagiário de empregado de balcão.  
Estagiário de empregado de mesa.  
Estagiário de hotelaria.

Estagiário de padeleiro.  
Estagiário de porteiro.  
Estagiário de recepcionista.

6 — Profissionais semiqualeificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Escriturário de 3.<sup>a</sup>  
Telefonista de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>  
Motorista de ligeiros.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.  
Empregado de limpeza (\*).

8 — Estagiários e aprendizes:

8.1 — Estagiários administrativos e de comércio:

Técnico superior estagiário.  
Técnico estagiário do 1.º e do 2.º ano.  
Estagiário de informática.  
Estagiário promotor de vendas.  
Estagiário de escriturário.  
Paquete.

8.3 — Aprendizes de produção:

Aprendiz de *barman/barmmaid*.  
Aprendiz de cafeteiro.  
Aprendiz de cavista.  
Aprendiz de controlador.  
Aprendiz de controlador-caixa.  
Aprendiz de cozinheiro.  
Aprendiz de despenseiro.  
Aprendiz de empregado de andares/quartos.  
Aprendiz de empregado de balcão.  
Aprendiz de empregado de lavanderia/rouparia.  
Aprendiz de empregado de mesa.  
Aprendiz de hotelaria.  
Aprendiz de manutenção e conservação.  
Aprendiz de padeleiro.  
Aprendiz de porteiro.  
Aprendiz de recepcionista.  
Mandarete com menos de 18 anos.

(\*) A extinguir quando vagar.

**B) Sede**

1 — Quadros superiores:

Director-geral.  
Director de departamento I e II.  
Director de serviços I e II.  
Auditor de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>  
Consultor.  
Chefe de serviços I e II.  
Assessor.  
Técnico superior principal, de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>  
Analista de informática.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>  
Programador I e II.

Técnico auxiliar principal.  
Contabilista.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa:

Chefe de secção I e II.  
Subchefe de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:  
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico auxiliar de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>  
Secretário de administração de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>  
Secretário de direcção de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>

5 — Profissionais qualificados:  
5.1 — Administrativos, comércio e outros:

Escriturário principal, de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>  
Caixa de escritório de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>  
Promotor de vendas I e II.  
Operador informático de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>

#### ANEXO VI

##### Tabelas salariais

###### A) Estabelecimentos hoteleiros

Níveis de remuneração	Grupo I	Grupo II
XIV .....	158 500	133 400
XIII .....	128 400	116 600
XII .....	105 800	98 500
XI .....	97 000	91 000
X .....	88 100	83 300
IX .....	80 000	75 400
VIII .....	71 100	67 100
VII .....	68 800	64 500
VI .....	61 400	58 400
V .....	56 700	56 700
IV .....	56 700	56 700
III .....	51 800	49 300
II .....	45 600	45 400
I .....	42 600	42 600

#### ANEXO VI

##### Tabelas salariais

###### B) Sede

Níveis de remuneração	Valores
15 .....	469 900
14 .....	334 400
13 .....	274 600
12 .....	218 800
11 .....	190 900
10 .....	161 400
9 .....	142 300
8 .....	130 500
7 .....	123 700
6 .....	112 100
5 .....	97 300
4 .....	88 000
3 .....	76 400
2 .....	70 300
1 .....	67 400

Lisboa, 2 de Julho de 1997.

Pela ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, S. A.:

*Maria Manuela Casimiro da Silva.*  
(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)  
*Rogério Carvalho.*

#### 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, 29 de Julho de 1997. — Pela Direcção Nacional, *Paulo Farinha.*

Entrado em 28 de Julho de 1997.

Depositado em 29 de Julho de 1997, a fl. 82 do livro n.º 8, com o n.º 272/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Société Française de Bienfaisance en Portugal — Hôpital St. Louis e o Sind. dos Enfermeiros Portugueses e outro.**

#### CAPÍTULO I

##### Âmbito, área e vigência

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Société Française de Bienfaisance en Portugal — Hôpital St. Louis e, por outro, os trabalhadores representados pelos sindicatos subscritores no que respeita à cláusula 8.<sup>a</sup>, e a todos os enfermeiros quanto às restantes.

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Área

O presente AE aplica-se ao Hôpital St. Louis.

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

porém, o valor fixado para a cláusula 8.<sup>a</sup> produz efeitos a partir de Junho de 1997.

2 — O período de vigência deste AE é de 24 meses e o da respectiva tabela salarial é de 12 meses.

3 — A tabela salarial pode ser denunciada e revista nove meses após o início da sua vigência.

4 — A denúncia e consequente revisão das restantes cláusulas podem ocorrer a todo o tempo por iniciativa de qualquer das partes, passados 18 meses sobre o início da sua vigência, sendo simultânea, neste caso, a denúncia do clausulado e da tabela salarial.

5 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá forma escrita, devendo a outra parte responder, também por escrito e fundamentadamente nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

6 — As negociações iniciar-se-ão nos cinco dias seguintes à recepção da resposta à proposta apresentada, salvo se as partes acordarem em prazo diferente.

7 — Presume-se que, se uma parte não apresentar contraproposta, aceita a proposta.

8 — Este AE manter-se-á em vigor até ser substituído por novo acordo.

9 — Das propostas e contrapropostas serão enviadas cópias do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Regulamentação em vigor e prevalência

1 — Aplica-se aos enfermeiros e restantes trabalhadores abrangidos por este acordo a regulamentação colectiva constante dos contratos colectivos de trabalho existentes e dos que venham a ser celebrados entre a Associação Portuguesa da Hospitalização Privada, o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses e a Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — O disposto no presente AE prevalece, para todos os efeitos, sobre as matérias da regulamentação referida no número anterior que com ele colidam directa ou indirectamente.

## CAPÍTULO II

### Carreira de enfermagem

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1 — O regime de prevenção é o estado de disponibilidade do enfermeiro, para acorrer à empresa logo que solicitado para tal, enquanto se encontra na sua residência ou em outro local contactável fora do horário normal de trabalho.

2 — Os enfermeiros que voluntariamente aceitem praticar o regime de prevenção serão escalados por turnos mensalmente, abrangendo o período entre as 16 horas de sábado e as 8 horas da segunda-feira seguinte.

3 — A partir do momento em que o enfermeiro for contactado para acorrer ao Hôpital St. Louis deixa de estar em regime de prevenção, considerando-se então em presença física.

4 — Durante o período que permanecer em regime de prevenção o enfermeiro tem direito a um acréscimo remuneratório igual a 40 % do que receberia por igual período de tempo de trabalho suplementar em presença física na instituição.

5 — Desde o momento em que for contactado e durante o período de trabalho em presença física decorrente do regime de prevenção, o enfermeiro tem direito aos acréscimos previstos para trabalho suplementar.

6 — O trabalho realizado em presença física dá direito a um dia de descanso nos três dias seguintes.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

O trabalho suplementar confere direito a uma remuneração especial que será igual à prevista no CCT em vigor.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Sem prejuízo do direito às refeições constantes do CCT em vigor, os enfermeiros têm ainda direito a um subsídio de alimentação diário, no valor de 820\$.

2 — O subsídio de alimentação será actualizado em percentagem igual à que for aplicada em cada ano ao subsídio de refeição dos funcionários públicos, produzindo efeitos a 1 de Maio de cada ano.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Remuneração especial

1 — A remuneração é especial, composta por duas parcelas, uma fixa e outra variável.

2 — À remuneração fixa para cada categoria profissional será acrescido mensalmente um prémio de produtividade variável entre 17 000\$ e 20 000\$.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Subsídio de doença

1 — Todo o enfermeiro tem direito a um subsídio, em caso de faltas por doença devidamente comprovada, de valor igual a 35 % da respectiva retribuição mensal, relativo às faltas dadas a partir do 1.º dia de doença.

2 — O quantitativo referente no número anterior será pago no final de cada mês.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Regime normal de trabalho

1 — O regime normal de trabalho dos enfermeiros, no qual se inclui o tempo necessário para as refeições, é o seguinte:

- a) A partir da publicação deste acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, é de trinta e nove horas semanais;



- b) A partir de 1 de Maio de 1993, é de trinta e oito horas semanais;
- c) Com o objectivo de se atingir o limite de trinta e cinco horas semanais, será anualmente negociada a redução do horário de trabalho.

2 — A redução do horário de trabalho prevista no número anterior não poderá perturbar o normal funcionamento dos serviços e a sua manutenção será sempre condicionada à capacidade financeira do Hôpital St. Louis.

Lisboa, 18 de Junho de 1997.

Pela Société Française de Bienfaisance en Portugal — Hôpital St. Louis:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:  
(Assinatura ilegível.)

Pela 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.

Lisboa, 21 de Julho de 1997. — A Direcção Nacional,  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Julho de 1997.

Depositado em 25 de Julho de 1997, a fl. 79 do livro n.º 8, com o n.º 256/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outros — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e, por outro, os trabalhadores

ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — A tabela salarial, enquadramento e clausulado de expressão pecuniária serão revistos anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 1997.
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo todavia os trabalhadores do comércio trabalhar até às 13 horas de sábado, se para tal derem o seu acordo expresso por escrito.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais do trabalho feminino

- .....
- a) .....
- b) Uma licença, por maternidade, de 98 dias consecutivos, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

A LACTICOOP cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente o estipulado nos Decretos-Leis n.ºs 441/91 e 26/94 e na Lei n.º 7/95.

### ANEXO III

#### Enquadramento e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Remunerações
I .....	201 500\$00
II .....	178 000\$00
III .....	151 500\$00
IV .....	134 600\$00
V .....	116 100\$00
VI .....	102 200\$00
VII .....	95 200\$00
VIII .....	88 900\$00
IX .....	83 800\$00
X .....	80 900\$00
XI .....	78 800\$00
XII .....	74 400\$00
XIII .....	71 600\$00
XIV .....	69 200\$00
XV .....	65 600\$00
XVI .....	62 000\$00
XVII .....	60 200\$00
XVIII .....	327\$00/hora

### ANEXO IV

#### Valores das refeições

(n.º 4 da cláusula 35.<sup>a</sup>)

Pequeno-almoço — 335\$;  
Almoço — 1520\$;  
Jantar — 1520\$;  
Ceia — 335\$.

Aveiro, 22 de Julho de 1997.

Pela Lacticoop — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios:

*José Luís Alves Portela.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro — STTRUC:

*Aurélio da Cruz Teixeira.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários do Distrito de Aveiro:

*Aurélio da Cruz Teixeira.*

Entrado em 25 de Julho de 1997.

Depositado em Julho de 1997, a fl. 82 do livro n.º 8, com o n.º 273/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A., e a FESHOT — Feder. dos Sind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outro — Alteração salarial e outras.**

#### Artigo 1.º

##### Artigo de revisão

No acordo de empresa (AE) entra a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A., e a FESHOT — Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, são introduzidas as seguintes alterações.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência e revisão

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Porém, a tabela salarial terá a vigência de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1997.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Prémio de antiguidade

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor, actualizando o valor para 1250\$.)*

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor, actualizando os valores para 1900\$ e 1700\$, respectivamente.)*

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor, actualizando os valores para:)*

Por diária completa — 21 000\$;  
Por refeição isolada — 3000\$;  
Por dormida e pequeno-almoço — 17 000\$.

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Assistência hospitalar

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor, actualizando os valores para 42 000\$, 115 000\$, 42 000\$ e 69 900\$, respectivamente.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Refeições

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor, actualizando o valor para 1030\$.)*

3 — (Mantém a redacção em vigor.)

4 — (Mantém a redacção em vigor.)

5 — (Mantém a redacção em vigor, actualizando o valor para 220\$.)

6 — Por determinação da administração, em data a fixar, o trabalhador pode optar entre a refeição em espécie, nos termos do n.º 1, ou pelo valor de 500\$.

7 — O valor da refeição fixado no número anterior não pode ser inferior ao valor a pagar pelo trabalhador no refeitório da empresa.

## ANEXO I

### Enquadramento em níveis de remuneração

#### A) Tabela geral de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1997

Níveis	Hotelaria	Manutenção/serviços	1997
XIII	Chefe de serviços de alimentação .....	Chefe de serviços .....	159 850\$00
XII	—	Encarregado .....	135 300\$00
XI	Subchefe de serviços de alimentação ..... Cozinheiro-chefe .....	Subencarregado ..... Chefe de serviços .....	124 850\$00
X	—	Técnico de electromedicina .....	114 450\$00
IX	—	Oficial (mais de cinco anos) ..... Fogoeiro (mais de seis anos) ..... Subchefe de serviços gerais .....	113 450\$00
VIII	Assistente de alimentação ..... Económico ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	Telefonista (mais de seis anos) .....	105 050\$00
VII	—	Auxiliar de acção médica ..... Fiel de economato (mais de três anos) ..... Fogoeiro (mais de três anos) .....	100 800\$00
VI	—	Oficial (menos de cinco anos) ..... Barbeiro (mais de três anos) .....	97 350\$00
V	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Dispenseiro (mais de três anos) ..... Cafeteiro (mais de seis anos) .....	Telefonista (mais de três anos) ..... Barbeiro (menos de três anos) ..... Fogoeiro (menos de três anos) ..... Fiel de economato (menos de três anos) ..... Costureiro (mais de três anos) .....	92 700\$00
IV	Cafeteiro (mais de três anos) ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de refeitório/lavadeira/engomadeira/ copeiro (mais de 10 anos).	Motorista ..... Telefonista (menos de três anos) ..... Costureiro (menos de três anos) ..... Empregado de serviços gerais/porteiro/maqueiro/auxi- liar de saúde/limpeza (mais de 10 anos).	88 650\$00
III	Empregado de refeitório/lavadeira/engomadeira/ copeiro (mais de seis anos).	Empregado de serviços gerais/porteiro/maqueiro/auxi- liar de saúde/limpeza (mais de seis anos).	84 100\$00
II	Empregado de refeitório/lavadeira/engomadeira/ copeiro (mais de três anos). Dispenseiro (menos de três anos) ..... Cafeteiro (menos de três anos) .....	Empregado de serviços gerais/porteiro/maqueiro/auxi- liar de saúde/limpeza (mais de três anos).	82 100\$00
I	Empregado de refeitório/lavadeira/engomadeira/ copeiro (menos de três anos).	Empregado de serviços gerais/porteiro/maqueiro/auxi- liar de saúde/limpeza (menos de três anos).	66 500\$00

**B) Serviços administrativos e informática**

Níveis	Administrativos	Informática	Ordenado de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1996
X	Director de serviços .....	—	197 900\$00
IX	Chefe de serviços ..... Técnico de contas .....	Chefe de serviços ..... Coordenador .....	182 700\$00
VIII	—	Programador-chefe .....	153 350\$00
VII	Chefe de secção .....	Programador ..... Operador de computador (mais de 10 anos) .....	149 000\$00
VI	Subchefe de secção .....	Operador de computador (mais de cinco anos) .....	130 400\$00
V	Escriturário principal .....	—	121 200\$00
IV	Caixa/primeiro-escriturário .....	Operador de computador (menos de cinco anos) .....	114 450\$00
III	Segundo-escriturário (menos de quatro anos) .....	—	104 200\$00
II	Terceiro-escriturário (menos de três anos) .....	—	92 700\$00
I	Estagiário (menos de um ano) .....	—	88 650\$00

**ANEXO II**

**Condições de trabalho específicas**

**CAPÍTULO VIII**

**Grelha salarial indiciária da carreira de enfermagem**

*(Mantém a redacção em vigor, excepto o n.º 3, que fica com a seguinte redacção: «para o ano de 1997, o índice 100 é fixado no valor de 152 000\$».)*

**ANEXO III**

**Carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica**

**CAPÍTULO IX**

**Grelha salarial indiciária da carreira de técnicos**

*(Mantém a redacção em vigor, excepto o n.º 1, que fica com a seguinte redacção: «para o ano de 1997, o índice 100 é fixado no valor de 152 000\$».)*

Lisboa, 6 de Fevereiro de 1997.

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:  
(Assinatura ilegível.)

Pela ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A.:  
(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

A FESHOT — Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal eclara 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, 24 de Julho de 1997. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Julho de 1997.

Depositado em 29 de Julho de 1997, a fl. 81 do livro n.º 8, com o n.º 268/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.