

# Boletim do Trabalho e Emprego

13

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) – Ministério do Trabalho e Segurança Social

Preço 102\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 51

N.º 13

P. 689-790

8 - ABRIL - 1984

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa do Comércio e Ind. de Madeiras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros .....	691
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros.....	691
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros	691
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro .....	692
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Dist. de Évora e o Sind. da Agricultura ao Sul do Tejo e outro.....	692
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Portalegre .....	693
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros .....	693

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras .....	693
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial .....	696
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial.....	697
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Tranformadores de Vidro Plano de Portugal e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro .....	699
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Pedreiras de Granito do Norte e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore — Alteração salarial e outra .....	700
— CCT entre a União das Assoc. da Ind. Hoteleira e Similares do Norte e outras e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros .....	701
— CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial .....	757

— CCT entre a Assoc. dos Seguradores Privados em Portugal e outra e os Sind. dos Enfermeiros das Zonas Norte, Centro, Sul e Região Autónoma da Madeira.....	759
— ACT entre a Shell Portuguesa, S. A. R. L., e outras empresas petrolíferas privadas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	782
— Acordo de adesão entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins ao CCT entre aquela associação patronal e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros .....	786
— CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sind. Democrático da Química — Integração em níveis de qualificação .....	787
— CCT entre a APIFARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica e outras e o SINDEQ — Sind. Democrático da Química e outros — Integração em níveis de qualificação .....	787
— AE entre a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação .....	788
— AE entre a QUIMIGAL — Química de Portugal, E. P., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação .....	790
— AE entre a QUIMIGAL — Química de Portugal, E. P., e o SINDEQ — Sind. Democrático da Química e outros — Integração em níveis de qualificação .....	790

**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

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa do Comércio e Ind. de Madeiras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros**

Nos termos do n.º 5 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 emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa do Comércio e Indústria de Madeiras e outras e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1984, por forma a torná-lo aplicável a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados ou não nas associações sindicais outorgantes, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

---

### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros**

Nos termos do n.º 5 e ao abrigo do n.º 1 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 PE da convenção mencionada em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1984, por forma a torná-la extensiva, na sua área de aplicação, a todas as entidades patronais que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, exerçam exclusivamente o comércio de veículos de 2 rodas e respectivos acessórios e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária e não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada do âmbito fixado neste aviso nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

---

### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros.**

Nos termos do n.º 5 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 do Ministério do Trabalho e Segurança Social, a eventual emissão de uma PE do CCT (alteração salarial e outras), celebrada entre a Associação Portuguesa das Empresas de Produtos Químicos e outras e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal e outras, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1984.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo e diploma legal, tornará as disposições constantes da mencionada convenção colectiva de trabalho aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam, na área abrangida pela convenção, a actividade por ela abrangida e a trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como às relações de trabalho tituladas por trabalhadores daquelas profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos outorgantes ou outros representados pelas federações signatárias e por entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada nos 15 dias subsequentes ao da publicação deste aviso.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro**

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

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados nas associações sindicais signatárias.

A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho abrangidas pelo CCT celebrado entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, e correspondente PE publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26 e 42, de 15 de Julho e de 15 de Novembro de 1983.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Dist. de Évora e o Sind. da Agricultura ao Sul do Tejo e outro**

Nos termos do n.º 5 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 do Ministério do Trabalho e Segurança Social, a eventual emissão de uma PE do CCT (alteração salarial e outras), celebrada entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora, o Sindicato da Agricultura ao Sul do Tejo e o Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março 1984.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados artigo e diploma, tornará as disposições constantes daquela convenção colectiva de trabalho, respectivamente aplicáveis:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais, incluindo cooperativas e unidades colectivas de produção, e entidades patronais titulares de empresas que se dediquem exclusivamente à avicultura, não inscritas na Associação outorgante que, na área de aplicação da convenção exerçam a actividade económica por aquela abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas e às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sin-

dicatos outorgantes e entidades patronais inscritas nas associação patronal signatária;

- b) Às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais, incluindo cooperativas e unidades colectivas de produção e entidades patronais titulares de empresas que se dediquem exclusivamente à avicultura que, nos distritos de Faro, Portalegre e Setúbal exerçam actividade económica abrangida pela mencionada convenção colectiva de trabalho e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta previstas.

A portaria a emitir não deverá abranger as relações de trabalho reguladas pela portaria de extensão do CCT entre a Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1983, ou a regular pela eventual PE do CCT entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, cujo aviso foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1984.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação deste aviso.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra  
e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Portalegre**

Nos termos do n.º 5 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, ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, de uma PE das alterações ao CCT mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1984, por forma a torná-las aplicáveis a todas as entidades patronais que, não sendo representadas pelas associações patronais signatárias exerçam no distrito de Portalegre a actividade económica abrangida pela convenção e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, bem como a estes profissionais e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações comerciais signatárias e não filiados na associação sindical outorgante.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada nos 15 dias subsequentes ao da publicação deste aviso.

---

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora  
e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros**

Nos termos do n.º 5 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, ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, de uma PE da alteração salarial mencionada em título, nesta data publicada, por forma a torná-la aplicável a todas as entidades patronais que, não sendo representadas pela associação comercial signatária exerçam no distrito de Évora a actividade económica abrangida pela convenção e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, bem como a estes profissionais e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária e não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada nos 15 dias subsequentes ao da publicação deste aviso.

## **CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

**CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça 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 do contrato**

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira representadas pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelas associações sindicais outorgantes.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

Cláusula 6.ª

(Condições específicas de admissão)

1 — .....

2 — .....

F) Fogueiros:

A admissão de fogueiros é feita nos termos da legislação em vigor.

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

(Período de aprendizagem e acesso)

### D) Fogueiros:

Os ajudantes, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem, nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos em instalações de vapor de 3.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> ou de 1.<sup>a</sup> categoria, respectivamente, e serem aprovados em exames depois do estágio.

## CAPÍTULO IV

### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

(Período normal de trabalho)

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados, o período semanal de trabalho é de 40 horas, distribuídas em 8 horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira, salvaguardando-se o disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores com as categorias de fogueiro previstas neste CCT terão um período semanal de trabalho de 45 horas, distribuídas em 9 horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Em regime de 3 turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por 6 dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, salvo estipulação da lei em contrário.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

(Trabalho nocturno)

1 — .....

2 — Sempre que haja prolongamento de um turno num período de trabalho nocturno, essas horas são consideradas extraordinárias.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>-A

(Trabalho de turnos)

1 — Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno sem o seu consentimento prévio.

2 — É vedado à entidade patronal obrigar o trabalhador a prestar serviço em 2 turnos consecutivos.

3 — O pessoal que trabalha em regime de turnos receberá, entre as 20 horas e as 7 horas, uma retribuição superior a 50 %, e no turno diurno será superior em 5 % sobre a tabela constante deste contrato.

4 — O subsídio a que se refere o número anterior aplicar-se-á ainda que a instalação fabril suspenda a sua laboração por turnos uma vez por semana.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

(Revogação de textos)

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as seguintes cláusulas:

Cláusula 1.<sup>a</sup> (Área e âmbito);

Cláusula 84.<sup>a</sup> (Produção de efeitos), e Anexo II (Remunerações mínimas), constantes na convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1983.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

(Produção de efeitos)

As disposições estabelecidas na presente revisão produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1984.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Fogueiro-encarregado.* — As funções de fogueiro-encarregado são: dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviço aos fogueiros e ajudantes.

*Fogueiro.* — É o profissional que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e conduta e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

*Ajudante ou aprendiz de fogueiro.* — É o profissional que, sob a exclusiva responsabilidade da orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.<sup>º</sup> e 15.<sup>º</sup> do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticas complexas e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisão correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção.

*Nota.* — O acesso à categoria de escriturário principal é feito por promoção e não por acesso automático.

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

**Tabela A**

Grupos	Categorias	Remunerações
I	A Director de serviços.....	36 300\$00
	B Chefe de escritório .....	35 400\$00
II	Chefe de departamento, divisão ou serviços.....	31 900\$00
	Contabilista/técnico de contas .....	
III	Chefe de secção .....	29 400\$00
	Chefe de vendas .....	
	Guarda-livros .....	
	Programador .....	
	Secretário de direcção .....	
IV	Ajudante de guarda-livros .....	27 300\$00
	Correspondente de línguas estrangeiras .....	
	Encarregado de armazém .....	
	Inspector de vendas .....	
	Operador de computador .....	
A	Subchefe de secção .....	
	B Escriturário-principal .....	26 250\$00
V	Caixa .....	25 600\$00
	Caixeiro-encarregado .....	
	Esteno-dactilógrafo .....	
	Operador de máquinas de contabilidade com mais de 3 anos .....	
	Operador mecanográfico .....	
	Primeiro-escriturário .....	
	Vendedor .....	
VI	Cobrador .....	23 850\$00
	Operador de máquinas de contabilidade com menos de 3 anos .....	
	Perfurador-verificador mecanográfico .....	
	Primeiro-caixeiro .....	
	Segundo-escriturário .....	
VII	Segundo-caixeiro .....	22 150\$00
	Telefonista .....	
	Terceiro-escriturário .....	
VIII	Continuo de 1. <sup>a</sup> .....	19 550\$00
	Porteiro .....	
	Servente de armazém .....	
IX	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	18 100\$00
	Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	

Grupos	Categorias	Remunerações
X	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano .....	15 950\$00
	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Continuo de 2. <sup>a</sup> .....	
	Trabalhador de limpeza .....	
XI	Paquete de 16/17 anos .....	11 000\$00
XII	Paquete de 14/15 anos .....	10 200\$00

**Tabela A**

Grupos	Categorias	Remunerações
1	Fogueiro-encarregado .....	24 000\$00
2	Fogueiro de 1. <sup>a</sup> .....	22 500\$00
3	Fogueiro de 2. <sup>a</sup> .....	21 000\$00
4	Fogueiro de 3. <sup>a</sup> .....	20 500\$00
5	Ajudante de fogueiro do 3. <sup>o</sup> ano .....	16 000\$00
6	Ajudante de fogueiro do 2. <sup>o</sup> ano .....	15 000\$00
7	Ajudante de fogueiro do 1. <sup>o</sup> ano .....	14 000\$00

Lisboa, 14 de Março de 1984.

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça:

(Assinatura ilegível.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;  
 STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
 SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra da Mestrança e Marinagem de Máquinas da Marinha Mercante;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;  
 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;

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 26 de Março de 1984, a fl. 142 do livro n.º 3, com o n.º 96/84, nos termos do artigo 24.<sup>o</sup> do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a FESINTES —  
Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito)**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores ao serviço das associações patronais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência)**

1 — O presente CCT entra em vigor e poderá ser denunciado nos termos legais.

2 — A tabela salarial, anexo III, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1984 até 31 de Dezembro de 1984, podendo ser denunciada por iniciativa de qualquer das partes a partir de 1 de Outubro de 1984.

3 — A tabela salarial que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1985.

**ANEXO III**

**Tabela de remunerações mínimas mensais**

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração
1	Director de serviços..... Técnico de contas .....	39 000\$00
	Chefe de escritório .....	
2	Chefe de serviços..... Chefe de divisão .....	35 000\$00
	Chefe de departamento.....	
3	Chefe de secção .....	
	Guarda-livros .....	
	Tesoureiro.....	
	Programador .....	
4	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção .....	
	Caixeario-encarregado .....	
	Desenhador projectista (ourives).....	
	Encarregado de armazém .....	
5	Primeiro-escriturário .....	
	Fiel de armazém.....	
	Operador mecanográfico .....	
	Caixa .....	
	Esteno-dactilógrafo .....	
	Cobrador .....	
	Primeiro-caixeiro .....	
	Desenhador (ourives com mais de 6 anos)	

Grupos	Categorias	Remunerações
6	Segundo-escriturário .....	
	Perfurador-verificador .....	
	Operador de máquinas de contabilidade .....	
	Segundo-caixeiro .....	
	Desenhador (ourives de 3 a 6 anos)	23 500\$00
7	Terceiro-escriturário .....	
	Telefonista .....	
	Recepção-nista .....	
	Terceiro-caixeiro .....	
	Caixa (comércio).....	
	Embalador .....	
	Distribuidor .....	
	Desenhador (ourives de 0 a 3 anos) ..	22 000\$00
8	Dactilógrafo do 3.º ano .....	
	Estagiário do 3.º ano .....	
	Contínuo, porteiro de 1.ª classe .....	
	Guarda de 1.ª classe .....	
	Caixeiro-ajudante do 3.º ano .....	20 200\$00
9	Dactilógrafo do 2.º ano .....	
	Estagiário do 2.º ano .....	
	Tirocinante do 2.º ano .....	
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	17 800\$00
10	Dactilógrafo do 1.º ano .....	
	Estagiário do 1.º ano .....	
	Continuo, porteiro, guarda de 2.ª classe .....	
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....	
	Tirocinante do 1.º ano .....	16 600\$00
11	Servente/auxiliar de armazém .....	16 100\$00
12	Paquete de 17 anos.....	
	Praticante de armazém de 17 anos....	
	Praticante de 17 anos (comércio) .....	11 000\$00
13	Praticante de 16 anos.....	
	Praticante de armazém de 16 anos....	
	Praticante de 16 anos (comércio) .....	9 800\$00
14	Paquete de 14/15 anos.....	
	Praticante de 14/15 anos.....	8 000\$00

Porto, 21 de Dezembro de 1983.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:  
(Assinaturas ilegíveis.)

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

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:  
Orlando Elias Cardoso.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

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

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 20 de Janeiro de 1984. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 26 de Março de 1984, a fl. 142 do livro n.º 3, com o n.º 98/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### (Âmbito)

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Sul e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores ao serviço das associações patronais outorgantes.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### (Vigência)

1 — .....

2 — A tabela salarial, anexo III, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1984 e até 31 de Dezembro de 1984, podendo ser denunciada por iniciativa de qualquer das partes a partir de 1 de Outubro de 1984.

3 — A tabela salarial que resultar de denúncia efectuada nos termos do número anterior, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1985.

### ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas mensais

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços ..... Técnico de contas ..... Chefe de escritório .....	39 000\$00
2	Chefe de serviços ..... Chefe de divisão ..... Chefe de departamento.....	35 000\$00
3	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Tesoureiro ..... Programador .....	31 500\$00
4	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção ..... Caixeiro-encarregado ..... Desenhador projectista (ourives)..... Encarregado de armazém .....	30 000\$00
5	Primeiro-escriturário ..... Fiel de armazém ..... Operador mecanográfico ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo .....	25 600\$00
	Cobrador ..... Primeiro-caixeteiro ..... Desenhador (ourives com mais de 6 anos)	

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração
6	Segundo-escriturário ..... Perfurador-verificador ..... Operador de máquinas de contabilidade Segundo-caixeiro ..... Desenhador (ourives de 3 a 6 anos) .....	23 500\$00
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Recepção-nista ..... Terceiro-caixeiro ..... Caixa (comércio)..... Embalador ..... Distribuidor ..... Desenhador (ourives de 0 a 3 anos) .....	22 000\$00
8	Dactilógrafo do 3.º ano ..... Estagiário do 3.º ano..... Contínuo e porteiro de 1.ª classe..... Guarda de 1.ª classe ..... Caixeiro-ajudante do 3.º ano .....	20 200\$00
9	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano..... Tirocinante do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	17 800\$00
10	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano..... Contínuo e porteiro, guarda de 2.ª classe Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Tirocinante do 1.º ano .....	16 600\$00
11	Servente/auxiliar de armazém.....	16 100\$00
12	Paquete de 17 anos..... Praticante de armazém de 17 anos.... Praticante de 17 anos (comércio) .....	11 000\$00
13	Praticante de 16 anos..... Praticante de armazém de 16 anos.... Praticante de 16 anos (comércio) .....	9 800\$00
14	Paquete de 14/15 anos..... Praticante de 14/15 anos.....	8 000\$00

*Nota.* — Mantém-se em vigor a restante matéria não contemplada na presente revisão.

Porto, 28 de Dezembro de 1983.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

*José Augusto Sousa Martins Leal.*

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

*José Augusto Sousa Martins Leal.*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

*Orlando Elias Cardoso.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

*José Augusto Sousa Martins Leal.*

### Declaração

Para os efeitos referidos na alínea b) do artigo 7.º dos nossos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22/79, declaramos que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representa os seguintes sindicatos:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;  
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;  
SITEMAQ — Sindicato dos Fogeiros de Terra da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;  
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.

São nossos filiados.

E por ser verdade se emite a presente declaração, que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 27 de Dezembro de 1983. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 26 de Março de 1984, a fl. 142 do livro n.º 3, com o n.º 99/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais Tranformadores de Vidro Plano de Portugal e a FESINTES —  
Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área e âmbito)**

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas mensais (a)**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	40 500\$00
II	Contabilista ..... Chefe de divisão .....	38 800\$00
III	Programador .....	37 000\$00
IV	Chefe de secção ..... Secretário ..... Guarda-livros ..... Correspondente em línguas estrangeiras	36 100\$00
V	Ajudante de guarda-livros .....	34 900\$00
VI	Caixa ..... Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> .....	33 900\$00
VII	Segundo-escriturário ..... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> .....	32 800\$00
VIII	Cobrador de 1. <sup>a</sup> .....	32 000\$00
IX	Terceiro-escriturário .....	31 600\$00
X	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	31 100\$00
XI	Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....	30 800\$00
XII	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	29 700\$00
XIII	Contínuo de 1. <sup>a</sup> .....	27 700\$00
XIV	Contínuo de 2. <sup>a</sup> .....	25 900\$00
XV	Estagiário do 2. <sup>º</sup> ano ..... Dactilógrafo do 2. <sup>º</sup> ano .....	25 100\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração
XVI	Estagiário do 1. <sup>º</sup> ano ..... Dactilógrafo 1. <sup>º</sup> ano .....	22 700\$00
XVII	Paquete de 16/17 anos .....	14 500\$00
XVIII	Paquete 14/15 anos .....	11 300\$00

(a) presente tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1984.

*Nota.* — Mantém-se em vigor a restante matéria não contemplada na presente revisão.

Porto, 24 de Fevereiro de 1984.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:  
*José Augusto Sousa Martins Leal.*

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
*Mário António Magalhães da Silva.*

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 23 de Fevereiro de 1984. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 26 de Março de 1984, a fl. 143 do livro n.º 3, com o n.º 100/84, nos termos do artigo 24.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Pedreiras de Granito do Norte  
e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore — Alteração salarial e outra**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

(Âmbito e área)

A presente convenção colectiva regulamenta as relações de trabalho entre as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Pedreiras de Granito do Norte (AIPGN) e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes na respectiva área.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

(Vigência e produção de efeitos)

A presente convenção entrará em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo as tabelas salariais efeitos a partir de 1 de Março de 1984.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT não pode exceder 45 horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, à exceção dos meses de Novembro e de Dezembro, em que a duração máxima do período normal de trabalho semanal é de 42 horas e 30 minutos.

§ único. ....

2 — ....

3 — ....

**Tabela de remunerações mínimas**

**Grupo A (22 400\$):**

Encarregado.

**Grupo B (19 500\$):**

Pedreiro montante de 1.<sup>a</sup>  
Condutor manobrador.

**Grupo C (18 800\$):**

Marteleiro.  
Carregador de fogo.

**Grupo D (17 500\$):**

Pedreiro montante de 2.<sup>a</sup>  
Operador de britadeira.

**Grupo E (16 700\$):**

Afiador de ferramentas.  
Apontador montante auxiliar.  
Praticante do 2.<sup>a</sup> ano.

**Grupo F (15 600\$):**

Praticante do 1.<sup>º</sup> ano.  
Guarda.  
Servente de limpeza.  
Auxiliar feminino.

**Grupo G:**

Aprendiz do 4.<sup>º</sup> ano — 12 600\$.  
Aprendiz do 3.<sup>º</sup> ano — 10 600\$.  
Aprendiz do 2.<sup>º</sup> ano — 8 500\$.  
Aprendiz do 1.<sup>º</sup> ano — 7 800\$.

**Grupo H:**

Auxiliar menor de 17 anos — 11 250\$.  
Auxiliar menor de 16 anos — 9 850\$.  
Auxiliar menor de 15 anos — 8 000\$.  
Auxiliar menor de 14 anos — 7 600\$.

Porto, 29 de Fevereiro de 1984.

Pela Associação dos Industriais de Pedreiras de Granito do Norte (AIPGN):

(Assinatura ilegível.)  
Luís Filipe Fernandes Barbosa Costa.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore, em  
representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Construção e Ma-  
deiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito  
de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Castelo  
Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins  
do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madei-  
ras, Mármore e Pedreiras do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes  
de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Construção Civil, Madei-  
ras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e  
Pedreiras dos Distritos de Viseu e Guarda;

Luís Barreto.

Depositado em 27 de Março de 1984, a fl. 102 do  
livro n.<sup>º</sup> 3, com o n.<sup>º</sup> 102/84, nos termos do ar-  
tigo 24.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.<sup>º</sup> 519-C1/79.

**CCT entre a União das Assoc. da Ind. Hoteleira e Similares do Norte e outras  
e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito)**

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais subscritoras e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Área)**

A área territorial de aplicação do presente contrato define-se pelos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Classificação dos estabelecimentos)**

1 — Para todos os efeitos deste contrato, os estabelecimentos são integrados nos seguintes grupos:

**Grupo A:**

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

**Grupo B:**

Hotéis de 4 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 1.<sup>a</sup> classe;  
Apartamentos turísticos de 1.<sup>a</sup> classe;  
Restaurantes, cafés e similares de 1.<sup>a</sup> classe;  
Abastecedoras de aeronaves;  
Albergarias;  
Estalagens de 5 estrelas;  
Fábricas de refeições;  
Parques de campismo de 4 estrelas.

**Grupo C:**

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

Parques de campismo de 3 e 2 estrelas;  
Restaurantes, cafés e similares de 2.<sup>a</sup> classe;  
Clubes de 2.<sup>a</sup> classe.

**Grupo C-1:**

Hotéis de 2 estrelas;  
Pensões de 3 estrelas.

**Grupo D:**

Hotéis de 1 estrela;  
Pensões e similares de 2 estrelas;  
Restaurantes, cafés e similares de 3.<sup>a</sup> classe e sem interesse para o turismo (inclui casas de pasto e de vinhos, estabelecimentos de comidas e bebidas, etc.);  
Parques de campismo de 1 estrela.

**Grupo E:**

Pensões e similares de 1 estrela e sem interesse para o turismo (inclui casas de hóspedes, casas de dormidas, etc.);  
Pequeníssimas empresas.

2 — São havidas como pequiníssimas empresas as que, tendo um estabelecimento da espécie e categoria dos especificados no grupo D, não empreguem mais de 5 trabalhadores; os proprietários e ou sócios que trabalhem regular e efectivamente nessas empresas e ou estabelecimentos, para os fins deste número, consideram-se como trabalhadores.

3 — Porém, os hotéis de 1 estrela em caso algum poderão ser incluídos, por força do número anterior, no grupo das pequeníssimas empresas.

4 — As diversas classificações e tipos de estabelecimentos hoteleiros dos diversos grupos referidos no n.<sup>o</sup> 1 incluem, nomeadamente, os que, não tendo serviço de restaurante, se designam de «residenciais».

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Denúncia e revisão)**

1 — Este contrato entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo de 2 anos.

2 — Porém, a tabela salarial constante do anexo I e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor a partir de 1 de Março de 1984 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia pode ser feita desde que tenham decorrido 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados às demais partes contratantes por carta registada com aviso de recepção.

6 — As contrapartes terão de enviar às partes denunciantes uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

7 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a resposta.

8 — As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

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

- i) Nos termos da lei e desta convenção, prestar aos delegados sindicais e comissões de trabalhadores todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- j) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- l) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- m) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, quando seja este o meio utilizado habitualmente pelos trabalhadores para se deslocarem de e para o local de trabalho;
- n) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissionais.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### (Deveres do trabalhador)

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem confiados de harmonia com as aptidões, função e categoria profissional, tendo em conta a qualidade de serviço, tipo de estabelecimento e regras profissionais;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias ou dos seus colegas de trabalho. Esta obrigação respeita igualmente às instruções dianadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que lhes for atribuída pela entidade patronal;
- c) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- d) Guardar segredo profissional;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela entidade patronal;
- f) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exercem o seu trabalho, desde que aprovados pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social;
- g) Não conceder crédito, sem que tenha sido especialmente autorizado;
- h) Manter impecáveis o asseio e higiene pessoais.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### (Garantias do trabalhador)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce 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 seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
- e) Transferir o trabalhador, sem o acordo deste, para outro local e ou secção de trabalho, salvo os casos previstos na lei;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

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

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **(Quotização sindical)**

As entidades patronais abrangidas por este contrato poderão proceder à cobrança e remessa aos sindicatos outorgantes, até ao dia 20 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzido o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos.

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **(Proibição de acordos entre entidades patronais)**

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

2 — As entidades patronais que outorgarem nos acordos referidos no número anterior ficarão sujeitas à multa prevista na lei.

#### **Cláusula 10.<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 presumido infractor, quando especificadamente mandatados.

#### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

##### **(Exercício do poder disciplinar)**

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão.

2 — A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita.

#### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

##### **(Tramitação do processo disciplinar com vista ao despedimento)**

1 — Quando a entidade patronal tenha em vista o despedimento do trabalhador, o processo disciplinar obedece obrigatoriamente ao disposto nos números seguintes.

2 — 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.

3 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada 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 de 3 dias úteis.

5 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 2 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

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

7 — Para contagem dos prazos referidos nos n.<sup>os</sup> 4 e 5 não são considerados dias úteis o sábado e o domingo, nem dos dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

#### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

##### **(Outras regras processuais)**

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

2 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas, até ao limite de 10, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

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

5 — Podem, ainda, ser tomadas declarações aos trabalhadores e às testemunhas na sede da União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte, desde que:

- a) Esta se situe na mesma área urbana do local de trabalho do trabalhador;
- b) Sejam acompanhados, se assim o pretenderem, por mandatário ou representante do sindicato.

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar)

1 — Iniciado o processo disciplinar pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

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

#### Cláusula 15.<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 interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder por cada infracção 10 dias e em cada ano civil o total de 20 dias.

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de tra-

balho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;

- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup>;
- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Presunção de abusividade)

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do artigo 32.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 49/408, de 24 de Novembro de 1969, ou até 1 ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou após a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Indemnização pelas sanções abusivas)

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado na cláusula 103.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Registo das sanções disciplinares)

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

### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

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

1 — A acção disciplinar caduca no prazo de 30 dias a contar do conhecimento da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar sem que tenha sido instaurado processo disciplinar contra o arguido.

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

3 — Para efeitos desta cláusula, o processo disciplinar considera-se iniciado com o despacho da instauração ou, na sua falta, com a nota de culpa ou com o auto de notícia, que deverão ser sempre comunicados por escrito ao trabalhador.

### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

#### **(Execução da sanção)**

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 3 meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

## **CAPÍTULO III**

### **Admissão e carreira profissional**

### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

#### **(Condições de admissão — princípio geral)**

1 — A idade mínima de admissão é de 14 anos completos; porém, no serviço de andares, nos bares e nos salões de dança só é permitida a admissão de trabalhadores com mais de 18 anos.

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

3 — As restantes condições específicas, nomeadamente as de admissão e de carreira profissional, são as definidas no anexo III.

### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

#### **(Preferência na admissão)**

1 — Têm preferência na admissão:

a) Os diplomados pelas escolas hoteleiras e já titulares da respectiva carteira profissional;

- b) Os profissionais titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras;
- c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

2 — Os trabalhadores que tenham prestado serviço em regime de contrato a prazo têm preferência nas admissões a título permanente que se verifiquem para a respectiva secção, desde que a estipulação inicial do prazo do respectivo contrato de trabalho tenha sido já prorrogado por 2 ou mais vezes.

### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

#### **(Período de experiência)**

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

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

3 — O período de experiência é de 15 dias seguidos de trabalho efectivamente prestado; porém, para as categorias dos níveis XIV, XIII e XII podem os interessados estabelecer, por acordo expresso, um período superior, desde que não exceda 60 dias.

4 — Nos contratos a prazo, durante os primeiros 15 dias da sua vigência, e salvo se o contrário resultar do acordo escrito, qualquer das partes o pode denunciar sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

5 — Para a contagem do período de experiência de 15 dias só serão contados os dias em que haja efectiva prestação de trabalho; para os períodos superiores de experiência serão englobados os dias de descanso e feriados.

### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

#### **(Título profissional)**

1 — O documento comprovativo da categoria profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz.

2 — Nenhum profissional poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um desses títulos, salvo os casos em que a respectiva profissão o não exija.

### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

#### **(Contratos de trabalho)**

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

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar, além dos nomes, a função, data de admissão, período de experiência, quando superior a 15 dias, local de trabalho, categoria profissional, horário e remuneração.

3 — Se, durante o período experimental, o contrato não for reduzido a escrito nos termos dos números anteriores por culpa de qualquer das partes, depois de, para esse efeito, ter sido notificada por escrito pela outra, durante os primeiros 15 dias, caberá à primeira o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas pela outra parte.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Contratos a prazo)

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho com prazo certo.

2 — Poderão ser celebrados contratos com prazos inferiores a 6 meses quando a tarefa ou o trabalho a prestar sejam, pela sua natureza, transitórios e sem continuidade.

3 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado se a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, até 8 dias antes do prazo expirar, a vontade de não o renovar, não havendo, neste caso, direito a qualquer indemnização.

4 — O contrato de trabalho a prazo poderá ser sucessivamente renovado, até ao máximo de 3 anos, passando a ser considerado, depois daquele limite, como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data de início do primeiro contrato.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Como se celebram os contratos a prazo)

1 — O contrato de trabalho a prazo será feito por escrito, em duplicado, sendo entregue 1 exemplar ao trabalhador, e conterá obrigatoriamente as seguintes indicações: indicação dos contraentes, categoria profissional e remuneração do trabalhador, local da prestação de trabalho, data do início e prazo do contrato.

2 — Além do estipulado no número anterior, deverá constar do título contratual, sempre que o prazo seja inferior a 6 meses, a justificação clara e pormenorizada desse prazo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da invalidação dos contratos a prazo)

1 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transforma o contrato em contrato sem prazo.

2 — Na falta ou insuficiência de justificação a que se refere o n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 781/76, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de 6 meses.

3 — Todavia, a estipulação do prazo será nula, qualquer que seja a modalidade do prazo do contrato, quando tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Contratos sazonais)

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

### CAPÍTULO IV

#### Quadros, acesso e densidades

#### Cláusula 31.<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 da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores com capacidade reduzida)

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

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Promoção e acesso)

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

2 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores.

3 — Havendo mais de 1 candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade a maior idade.

4 — No entanto, em especial para os grupos profissionais referidos no anexo III, observar-se-ão as normas nele contantes.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Densidades de categorias)

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

2 — Os proprietários dos estabelecimentos só são considerados para o quadro de densidades desde que exerçam funções na respectiva secção com carácter de regularidade.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Densidades de aprendizes e estagiários)

1 — Nas secções em que haja até 2 profissionais só poderá haver um aprendiz ou estagiário ou praticante e naquelas em que o número for superior poderá haver 1 aprendiz ou estagiário ou praticante por cada 3 profissionais.

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

3 — Não poderá haver aprendizes ou estagiários no serviço de *room-service*.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Densidade mínima de encarregados de aprendizagem e estágio)

1 — As empresas que, nos termos deste contrato, tenham ao seu serviço trabalhadores classificados como aprendizes e ou estagiários têm de ter, no mínimo, nomeado responsável pela aprendizagem ou estágio um profissional dos seus quadros permanentes por cada grupo de 3 trabalhadores aprendizes ou estagiários.

2 — As entidades patronais poderão assumir a responsabilidade pela aprendizagem e ou estágio mencionada no n.º 1 na secção da empresa onde desempenham serviço efectivo.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores estagiários)

Aos trabalhadores portugueses com igual ou superior categoria profissional e exercendo as mesmas funções não poderá ser paga retribuição inferior à recebida por trabalhadores estrangeiros.

## CAPÍTULO V

### Duração do trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Período diário e semanal de trabalho)

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

- a) Para os profissionais de escritório e cobradores, 8 horas diárias e 40 semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os telefonistas e enfermeiros, 8 horas diárias e 40 semanais, em 5 dias;
- c) Para os rodoviários, motoristas, electricistas, metalúrgicos, operários da construção civil, fogeiros, gráficos e químicos, 9 horas diárias e 45 semanais;
- d) Para os restantes profissionais:
  - 44 horas semanais, em 5 dias e meio;
  - 44 horas semanais, em 6 dias, desde que haja acordo individual e escrito de, pelo menos, três quartos dos trabalhadores da empresa;
  - 45 horas semanais, em 5 dias;

e) Abastecedoras de aeronaves — quando seja praticado trabalho por turnos, 45 horas, em 6 dias, com 2 dias de descanso, e obrigatoriedade de esse período coincidir, de 5 em 5 semanas, com um domingo. Fora deste caso, observar-se-ão os horários da alínea d) desta cláusula.

2 — Sempre que o horário seja de 5 dias e meio, o trabalhador não pode ser obrigado a realizar, em cada dia, mais de 9 e menos de 4 horas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Intervalos no horário de trabalho)

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 4.

2 — Mediante acordo do trabalhador, poderão ser feitos 2 períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a 4 horas.

3 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, não conta como tempo de trabalho, mas será considerado na contagem de período de descanso.

4 — O intervalo entre o termo de trabalho de 1 dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a 10 horas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Regimes de horário de trabalho)

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

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;

- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2 — Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho submetidos a aprovação da Inspecção-Geral do Trabalho.

3 — Entende-se por horário flutuante aquele cujas horas de início e de termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas se encontram previamente fixadas no mapa de horário submetido à aprovação da Inspecção-Geral do Trabalho, havendo sempre um período de descanso de 11 horas, no mínimo, entre o último período de trabalho de 1 dia e o primeiro período de trabalho do dia seguinte.

4 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de inicio e termo dos períodos de trabalho e de descanso diárias podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados por escrito. Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um outro período de trabalho complementar variável; o período complementar variável será da inteira disposição do trabalhador, salvaguardando sempre o normal funcionamento dos sectores abrangidos.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Horários especiais)

1 — O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7 horas e até às 22 horas.

2 — Quando se admita, eventualmente, qualquer empregado em substituição de um efectivo, o seu horário será o do substituído.

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

4 — Quando o período de trabalho termine para além das 2 horas da manhã, os respectivos profissionais farão horário seguido.

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

6 — Ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, de acordo com a cláusula 111.<sup>a</sup>

#### Cláusula 42.<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 entidade patronal só pode alterar o horário quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador ou quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento, devidamente fundamentada, o imponham; neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Nomeadamente os acréscimos de despesas de transporte que passem a verificar-se para o trabalhador resultantes da alteração do horário serão encargo da entidade patronal, salvo quando a alteração seja a pedido do trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Horário parcial)

1 — Só é permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial para os serviços de limpeza, de apoio ou especiais.

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

3 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas, desde que no conjunto não somem mais de 9 horas diárias nem 45 horas semanais.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1 — Nas secções de funcionamento ininterrupto, durante as 24 horas do dia, os horários de trabalho serão rotativos, desde que a maioria dos trabalhadores abrangidos, expressamente e por escrito, manifestem vontade de o praticar.

2 — A obrigatoriedade de horário de trabalho rotativo referido no número anterior cessa, desde que haja acordo expresso e escrito da maioria dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Os trabalhadores do sexo feminino que tenham filhos poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo, independentemente do disposto no n.º 2, desde que o solicitem expressamente.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que exerçam 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 Trabalho e Segurança Social.

3 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis XIV, XIII e XII, 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 %.

Cláusula 46.<sup>a</sup>  
(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do horário diário normal.

- 2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado:
- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;
  - b) Quando a empresa esteja na iminência de juízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, o solicite.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho extraordinário será registado obrigatoriamente em livro próprio ou nos cartões de ponto, de modo a que permitam registo eficaz e de fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de 220 horas extraordinárias.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, as entidades patronais tenham obtido autorização prévia da Direcção-Geral do Trabalho.

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho extraordinário caso não lhe seja facultada a possibilidade de registar as horas extraordinárias em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 47.<sup>a</sup>  
(Retribuição de horas extraordinárias)

1 — A remuneração da hora extraordinária será igual à retribuição efectiva da hora normal acrescida de 100 %.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

RM = retribuição mensal total;  
n = período normal de trabalho semanal.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária de base e o valor da alimentação.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Trabalho nocturno)

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

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento de horário normal de trabalho sejam prestadas mais de 4 horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

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

4 — Quando o trabalho nocturno extraordinário se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte, salvo se o trabalhador utilizar, habitualmente, meio de transporte próprio.

5 — Nos casos dos horários fixos em que, diariamente, mais de 4 horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será de metade da remuneração ilíquida mensal.

6 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 73.<sup>a</sup>

7 — O estabelecido no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que não sejam profissionais de hotelaria. Para estes trabalhadores considera-se trabalho nocturno prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 do dia seguinte, sendo de 25 % a remuneração do trabalho prestado até às 24 horas e de 50 % o prestado a partir das 24 horas.

8 — Nos estabelecimentos de venda de alojamento que empreguem, no conjunto, 10 ou menos trabalhadores, será de 25 % o acréscimo referido no n.º 2.

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

10 — Nos estabelecimentos de cafetaria o disposto nesta cláusula só se aplica aos trabalhadores que prestem serviço para além das 2 horas, com excepção dos que já auferiram o respectivo subsídio de trabalho nocturno nos termos desta cláusula.

11 — Para efeitos desta cláusula, os trabalhadores ao serviço de abastecedoras de aeronaves, com excepção de administrativos, são considerados como trabalhadores de hotelaria.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas)

1 — Em todos os estabelecimentos deverá haver um registo através de qualquer meio documental idóneo das entradas e saídas dos trabalhadores.

2 — Nos estabelecimentos com 30 ou mais trabalhadores o registo de entradas e saídas será feito preferencialmente através do sistema de ponto mecânico.

3 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, bem como os mapas de horário de trabalho aprovados pelo organismo oficial competente, serão guardados pelo tempo mínimo de 5 anos.

4 — Na falta de meio documental idóneo de registo de entradas e saídas, entende-se que o horário praticado pelo trabalhador é o que constar do mapa de horário de trabalho afixado no estabelecimento.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Mapas de horário de trabalho)

1 — Os mapas de horário de trabalho serão submetidos à aprovação do Ministério do Trabalho e Segurança Social, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho organizados de harmonia com o modelo anexo, podendo abranger o conjunto do pessoal do estabelecimento ou serem elaborados separadamente para cada secção, conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação do despacho que concedeu autorização.

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em lugares de fácil leitura e consulta por todos os trabalhadores, um ou vários mapas de horário de trabalho, conforme as dimensões e a dispersão das diversas secções.

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

5 — As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

6 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias ou ainda da necessidade originada por afluência imprevista de clientes não contam para o limite fixado no n.º 4, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho — definição)

Na falta de indicação expressa no acto de admissão, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Deslocação em serviço)

Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se desloquem em serviço da empresa terão direito ao pagamento de:

- a) Transporte em caminho de ferro (1.ª classe), avião ou 0,26 do preço por litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento, mediante a apresentação de documentos justificados e comprovativos da despesa;
- c) A uma compensação, por cada dia ou fracção de deslocação, a ajustar caso a caso, tendo em conta, nomeadamente, a duração total e a distância da deslocação.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal que, mesmo quando superior a 24 horas, será sempre seguido.

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

3 — Para os rodoviários, electricistas, metalúrgicos, operários da construção civil e fogueiros de mar e terra o descanso semanal deve coincidir, pelo menos uma vez por mês, com o sábado e domingo. O mesmo se aplicará, sempre que possível, aos telefonistas.

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 o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal)

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal, nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3 — Além disso, nos 3 dias seguintes após a realização desse trabalho extraordinário, terá o trabalha-

dor de gozar o dia ou dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, será havido e pago nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa (festa móvel);  
Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

3 — Excepto nos hotéis, pensões e similares e abastecedoras de aeronaves, é obrigatório o encerramento dos estabelecimentos no dia 1 de Maio; porém, em relação àqueles que se mantenham em laboração deverá ser dispensado, pelo menos, metade do pessoal ao seu serviço.

4 — Os estabelecimentos que não sejam de laboração contínua, no dia 24 de Dezembro são obrigados a dispensar os trabalhadores, no máximo a partir das 20 horas.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Funcionamento nos feriados)

As empresas comunicarão aos respectivos trabalhadores, com pelo menos 8 dias de antecedência relativamente a cada feriado, se encerrará ou funcionarão naquele dia.

#### SECÇÃO II

#### Férias

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

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

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3 — No ano de admissão, se esta ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito a um período de férias de 10 dias consecutivos, após o decurso do período experimental.

4 — 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 as férias vencidas em 1 de Janeiro, terá também direito à retribuição correspondente a esse período.

5 — 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 58.<sup>a</sup>

##### (Duração de férias)

1 — O período de férias, independentemente da antiguidade, é sempre de 30 dias.

2 — Os trabalhadores sazonais e os contratados a prazo cujo contrato tenha duração inferior a 1 ano têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias e meio por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Escolha da época de férias)

1 — A época de férias deve ser fixada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; na falta de acordo compete à entidade patronal marcar-las, no período de 1 de Maio a 31 de Outubro, e de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.

2 — O início das férias não pode coincidir com dia de descanso semanal ou dia de feriado.

3 — A entidade patronal deverá elaborar sempre, e até 15 de Abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará no painel da empresa; na elaboração do mapa de férias a entidade patronal terá de observar uma escala que permita, rotativa e anualmente, a utilização pelos trabalhadores que o desejarem dos meses de Verão (Junho, Julho e Agosto), se estes meses constarem do respectivo mapa.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Alteração do período de férias)

1 — Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio correspondente a 100 % do salário normal por cada dia de trabalho prestado em tempo de férias, sem prejuízo do direito que o mesmo tem de gozar posteriormente esses dias.

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Retribuição das férias)

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, sendo incluída no seu cálculo a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação, o prémio de línguas e o suplemento de isenção de horário de trabalho, quando a ele haja lugar.

2 — Na retribuição das férias o trabalhador receberá também o suplemento a que se refere a cláusula 48.<sup>a</sup> sempre que preste regularmente um mínimo de 4 horas diárias no período considerado nocturno.

3 — No caso de o trabalhador ter direito à retribuição mista ou variável, será integrado na retribuição das férias  $\frac{1}{12}$  das comissões dos últimos 12 meses.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias, com excepção do valor de alimentação, referido na cláusula 144.<sup>a</sup>, ou do respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias igual ao período proporcional de férias.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 74.<sup>a</sup> não poderá implicar redução do subsídio de férias.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Momento do pagamento)

1 — A remuneração das férias e o respectivo subsídio serão pagos adiantadamente.

2 — Quando, porém, a alimentação for fornecida em espécie, pode o trabalhador preferir continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decorso das férias, quando este não encerre.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Doença no período de férias)

1 — As férias não podem coincidir com período de doença, parto ou acidente.

2 — Sempre que um período de doença ou incapacidade por parto ou acidente coincida, no todo ou em parte, com o período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — Se, porém, as férias estiverem fixadas e o trabalhador adoecer antes delas se iniciarem, ou durante o seu gozo, mantendo-se doente até 30 de Setembro do ano em que deviam ser gozadas, podem as férias ser gozadas no ano seguinte, até ao fim do mês de Março.

4 — A prova das situações previstas no n.º 1 deverá ser feita por documento emitido pelos Serviços Médico-Sociais da Previdência ou, no caso de acidente, por estabelecimentos hospitalares ou postos clínicos das companhias de seguros.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

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

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

2 — A contravenção ao disposto no número anterior dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Efeitos de 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 do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se estivesse ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, 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.

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 68.<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 considerados somando os tempos respectivos e reduzido o total mensal a dias, com arredondamento por de feito quando resultem fracções de dia.

3 — Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a 15 minutos que não excedam por mês 60 minutos, as quais não serão consideradas.

4 — Quando o horário diário não tenha duração uniforme, a redução das ausências parciais a dias far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

##### Cláusula 69.<sup>a</sup>

###### (Tipo de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intervalados;
- 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 previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos das cláusulas 127.<sup>a</sup>, 128.<sup>a</sup> e 131.<sup>a</sup>;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As dadas por frequência de curso de formação profissional acelerada, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a 6 anos;
- g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante 1 dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) As dadas durante 2 dias por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- i) As motivadas por inspecção militar, durante os dias de inspecção;

j) As prévias e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4 — As faltas a que se refere a alínea f) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo, ao mesmo tempo, usar daquela faculdade mais de 1 trabalhador por cada 5 e não mais de 1 trabalhador nas secções até 5 trabalhadores.

##### Cláusula 70.<sup>a</sup>

###### (Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:

- a) 5 dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados;
- b) 2 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 8 dias depois da data do funeral.

##### Cláusula 71.<sup>a</sup>

###### (Participação e justificação da falta)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 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, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

##### Cláusula 72.<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 anterior.

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

- a) Dadas nos casos previstos nas alíneas c) e f) da cláusula 69.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos nas cláusulas 127.<sup>a</sup> e 131.<sup>a</sup> e na lei;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsí-

dio de previdência e as dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados nesta convenção.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 69.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Desconto de faltas)

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

$$a) \text{ Dias completos } \frac{RM}{30};$$

$$b) \text{ Horas remanescentes } \frac{RM \times 12}{52 \times N} \times h.$$

sendo:

$RM$ =remuneração mensal (incluindo o subsídio de trabalho nocturno quando a ele haja lugar);  
 $N$ =número de horas de trabalho semanal;  
 $h$ =número de horas não trabalhadas a descontar para além das que foram reduzidas a dias completos.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 75.<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 76.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

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

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

3 — Após o gozo da licença de parto as trabalhadoras terão direito a uma licença sem vencimento pelo período máximo de 9 meses desde que o estado de saúde do recém-nascido exija acompanhamento materno, devendo tal necessidade ser comprovada por declaração médica e sem prejuízo de controle por parte da entidade patronal.

4 — Em situação de licença sem vencimento, os trabalhadores não terão direito ao recebimento do subsídio de Natal, proporcional à duração da mesma.

## SECÇÃO IV

### Suspensão de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Impedimento respeitante ao trabalhador)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvas as excepções previstas nesta convenção.

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 à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

#### Cláusula 78.<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 79.<sup>a</sup>

##### (Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)

No caso de encerramento do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

Cláusula 80.<sup>a</sup>

(Conceito)

Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida ou consequência do seu trabalho; a retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas, feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

(Critério da fixação da remuneração)

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute de forma regular e continuada por período superior a 8 dias trabalho ou serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

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

4 — Sem prejuízo dos números anteriores, os estagiários, logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração desta categoria.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

(Abono para falhas)

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas de 8 % da remuneração pecuniária prevista para o nível VII do grupo C do anexo I, 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 83.<sup>a</sup>

(Lugar e tempo de cumprimento)

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas de serviço ou imediatamente a seguir.

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

Cláusula 84.<sup>a</sup>

(Subsídio de Natal)

1 — Na época de Natal, até ao dia 20 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a 1 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 85.<sup>a</sup>

(Documentos a entregar ao trabalhador)

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

Cláusula 86.<sup>a</sup>

(Partidos)

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

Cláusula 87.<sup>a</sup>

(Objectos perdidos)

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extravaviados 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.

## SECÇÃO II

### Remuneração pecuniária

Cláusula 88.<sup>a</sup>

(Vencimentos mínimos)

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima da tabela salarial constante do anexo I. No cálculo dessas remunerações pecuniárias de base não é considerado o valor de quaisquer prestações complementares ou extraordinárias.

### Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### (Prémio de conhecimento de línguas)

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico ou por escrito com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio no valor de 8 % sobre a remuneração mensal certa mínima por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

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

3 — Nas profissões 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.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores enquadrados nos níveis XIV e XIII do anexo I.

### SECÇÃO III

#### Alojamento

### Cláusula 90.<sup>a</sup>

1 — Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2 — Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido da parte pecuniária da remuneração, seja qual for o montante da remuneração de base do trabalhador.

### Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### (Garantia de direito ao alojamento)

1 — Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a sua fruição ser retirada ou agravada.

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

### CAPÍTULO VIII

#### Serviços extras

### Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### (Definição e normas especiais dos serviços extras)

1 — É considerado serviço «extra» o serviço acidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento, que, excedendo as possibilidades de

rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — A entidade patronal tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço «extra», devendo, porém, fazer o recrutamento, através do sindicato, de entre os profissionais inscritos como desempregados.

### Cláusula 93.<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 — 2000\$;  
Chefe de mesa — 1800\$;  
Chefe de *barmen* — 1800\$;  
Chefe de pasteleiro — 1800\$;  
Primeiro-cozinheiro — 1800\$;  
Empregado de mesa e bar — 1550\$;  
Quaisquer outros profissionais — 1500\$.

2 — As remunerações acima fixadas correspondem a 1 dia de trabalho normal e são integralmente devidas mesmo que a duração do serviço seja inferior.

3 — O encarregado de serviço e os profissionais denominados «trinchantes» terão direito ao acréscimo de 20 % sobre a remuneração da tabela atrás designada.

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

5 — Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos os transportes de ida e volta e o período de trabalho contar-se-á desde a hora da partida até final do regresso, utilizando-se o primeiro transporte ordinário que se efectue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de 1 dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda direito a alojamento e alimentação pagos ou fornecidos pelas entidades patronais.

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

### CAPÍTULO IX

#### Cessação do contrato de trabalho

### Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### (Causas de extinção do contrato de trabalho)

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

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;

- c) Denúncia unilateral por iniciativa do trabalhador;
- d) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

(Cessação por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito às partes revogar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2 — O acordo revogatório constará obrigatoriamente de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — São nulas as cláusulas desse acordo onde se declare que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do cargo.

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

Cláusula 96.<sup>a</sup>

(Caducidade)

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

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 97.<sup>a</sup>

(Rescisão com justa causa)

1 — Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposo imputável objectivamente a qualquer

das partes que torne absolutamente impossível a manutenção das relações de trabalho.

3 — Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para os efeitos desta cláusula, imputáveis objectivamente a esta quando praticados dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.

4 — A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

Cláusula 98.<sup>a</sup>

(Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal)

1 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias 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 do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- 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 pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalho;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

## Cláusula 99.<sup>a</sup>

### (Justa causa da rescisão por iniciativa do trabalhador)

Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanções abusivas;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;
- g) Transferência do local de trabalho sem acordo do trabalhador, salvo nos casos permitidos neste contrato e na lei;
- h) Conduta intencional da entidade patronal de forma a tornar impossível a subsistência das relações de trabalho.

## Cláusula 100.<sup>a</sup>

### (Meio de verificar a justa causa)

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização do processo disciplinar.

## Cláusula 101.<sup>a</sup>

### (Suspensão do despedimento)

1 — Quando a entidade patronal decida o despedimento com parecer discordante da comissão de trabalhadores, o trabalhador pode pedir a sua suspensão no tribunal competente, no prazo de 3 dias úteis, contados a partir da data em que receber a comunicação do despedimento.

2 — De igual faculdade goza o trabalhador sempre que na respectiva empresa não exista comissão de trabalhadores por impossibilidade legal.

3 — O tribunal, nos termos da lei, decretará a suspensão, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva de justa causa do despedimento invocada.

4 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador dentro de 30 dias a contar da data em que tenha tido conhecimento da decisão do despedimento não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se este for julgado improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se, e enquanto, o caso estiver pendente de conciliação.

5 — Sendo dado provimento no pedido de suspensão do despedimento, o trabalhador deve reiniciar a sua actividade até 10 dias após a notificação da decisão.

## Cláusula 102.<sup>a</sup>

### (Efeitos da nulidade da rescisão)

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

## Cláusula 103.<sup>a</sup>

### (Substituição da reintegração por indemnização)

Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção de trabalho, mas nunca inferior a 3 meses.

## Cláusula 104.<sup>a</sup>

### (Proibição da rescisão sem justa causa ainda que com pré-aviso)

É proibido à entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, ainda que com pré-aviso.

## Cláusula 105.<sup>a</sup>

### (Rescisão por iniciativa do trabalhador com invocação de justa causa)

1 — Querendo rescindir o contrato invocando justa causa por facto imputável à entidade patronal, o trabalhador comunicar-lhe-á, por escrito, esta sua vontade por forma inequívoca.

2 — Verificando-se justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, nos termos das alíneas b) a h) da cláusula 99.<sup>a</sup>, este terá direito a uma indemnização correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção de trabalho, mas nunca inferior a 3 meses.

## Cláusula 106.<sup>a</sup>

### (Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa)

1 — Pode o trabalhador rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral desde que comunique essa vontade à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de 2 meses ou, se tiver menos de 2 anos completos de serviço, de 1 mês.

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

### Cláusula 107.<sup>a</sup>

#### (Traspasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento)

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

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

4 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

## CAPÍTULO X

### Trabalho de mulheres, menores e trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de mulheres)

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de Natal e antiguidade, são direitos especiais das mulheres:

- a) Ser dispensada, quando o requeira e justifique, de prestar trabalho extraordinário;
- b) Ser dispensada da comparência ao trabalho aquando dos ciclos fisiológicos, até 2 dias em cada mês, sendo facultativa a respectiva retribuição;
- c) Interromper o trabalho diário, em 2 períodos de meia hora, acumuláveis e utilizáveis no princípio ou termo dos períodos de trabalho, para aleitação dos filhos, pelo prazo de 1 ano, 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 4 horas em cada mês, dentro do seu horário, sem perda de retribuição normal, devendo comprovar o facto;
- e) Ser transferida 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 incômodas;
- f) Para as que tenham filhos, e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, segui-

do ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;

g) A licença sem vencimento, nos termos do n.º 3 da cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### (Licença no período de maternidade)

1 — É também direito das mulheres faltar durante 90 dias no período de maternidade, sem prejuízo das férias e antiguidade.

2 — Desses 90 dias, 60 deverão obrigatória e imediatamente ser gozados após o parto, podendo os restantes 30 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 — Sobreindo um aborto ou parto de nado-morto a licença será no máximo de 30 dias.

5 — A trabalhadora quando o requeira pode acumular o gozo de férias com a licença de parto, desde que não resulte prejuízo grave para o normal funcionamento da empresa.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

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

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 59.<sup>a</sup>, as férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade deverão ser marcadas de modo a que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam do anexo VII — Regulamento do trabalhador-estudante.

## CAPÍTULO XI

### Previdência e regalias sociais

#### SECÇÃO I

##### Previdência e abono de família

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### (Contribuições)

1 — Em matéria de previdência e abono de família, as entidades patronais e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção contribuirão para

a respectiva caixa de previdência, nos termos do competente regulamento.

2 — As contribuições por parte das empresas e dos profissionais incidirão sobre os vencimentos e prestações efectivamente pagas nos termos desta convenção.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### (Controle das contribuições)

As folhas de ordenados e salários, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da Previdência deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito ou pelo delegado sindical.

#### SECÇÃO II

#### Serviços sociais e de saúde

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### (Higiene e segurança)

A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por esta convenção devem obedecer às condições que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### (Condições de asseio dos locais de trabalho)

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### (Iluminação)

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### (Lavabos)

1 — É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente.

2 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

3 — Devem existir, também em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza.

za e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhe assegurem um isolamento satisfatório.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### (Vestiários)

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

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

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### (Locais subterrâneos e semelhantes)

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as normas apropriadas respeitantes à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### (Primeiros socorros)

1 — Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros 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 primeiros cuidados a ter em caso de emergência, devendo o seu conteúdo ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Em todos os estabelecimentos com mais de 25 trabalhadores as entidades patronais providenciarão no sentido de que 4 % dos trabalhadores ao serviço estejam habilitados com cursos de primeiros socorros, pelo que deverão para o efeito obter a necessária colaboração dos delegados de saúde da zona, Cruz Vermelha ou dos hospitais ou corporações de bombeiros e conceder as facilidades necessárias aos trabalhadores para alcançar aquele objectivo.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### (Infantários)

1 — A fim de facilitar a prestação de trabalho e diminuir o absentismo por parte dos trabalhadores com responsabilidades familiares, as entidades patronais deverão criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos, quando a dimensão da empresa o permita e justifique.

2 — O disposto no número anterior poderá ser concretizado pelas empresas em associação com outras do sector e ou com outras entidades que já disponham de estruturas adequadas.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### (Sala de convívio)

1 — Nas empresas com mais de 100 trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada exclusivamente ao seu convívio e recreio.

2 — Sempre que as empresas referidas no n.º 1 se situem fora dos centros urbanos é obrigatória a existência de uma sala de convívio ou recreio.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de doença e acidente de trabalho)

1 — Em caso de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, ou internamento hospitalar devidamente comprovado, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de complemento de doença de 30% da sua remuneração mensal certa mínima até ao limite de 30 dias em cada ano.

2 — No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional devidamente comprovada, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de 30% da sua remuneração mensal certa mínima enquanto durar essa incapacidade, até um limite de 90 dias em cada ano.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### (Seguro de acidentes de trabalho)

1 — É obrigatório para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito com base na retribuição efectiva, a que serão adicionados todos os subsídios e remunerações complementares a que o trabalhador tenha direito pelo exercício das suas funções e prestação de serviço.

2 — A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

## CAPÍTULO XII

### Penalidades

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### (Multas)

O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas nesta convenção será punido nos termos da lei.

## CAPÍTULO XIII

### Da actividade sindical

#### SECÇÃO I

##### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### (Direito à actividade sindical)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e 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 às empresas, nos termos da lei.

4 — À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

#### Cláusula 127.<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 4 dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas das pelas trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com 1 dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### (Tarefas sindicais)

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 127.<sup>a</sup>, 131.<sup>a</sup> e alínea c) do n.º 2 da cláusula 69.<sup>a</sup>, as entidades patronais são obrigadas a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 — A comunicação prevista no número anterior será feita à empresa com uma antecedência de 10 dias e dela deverá constar 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 empresa e terão os limites seguintes:

- a) Empresas com 10 a 20 profissionais — 5 dias em cada ano civil, a usufruir por 1 trabalhador;
- b) Empresas de 21 a 50 profissionais — 10 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de 2 trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes 2 trabalhadores da mesma secção;
- c) Empresas com 51 a 150 profissionais — 15 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de 3 trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção;
- d) Empresas com mais de 150 profissionais — 20 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de 4 trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção.

## SECÇÃO II

### Nomeação de delegados e seus direitos

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### (Identificação dos delegados)

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento severá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### (Proibição de transferência de delegados sindicais)

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### (Crédito de horas)

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 8 horas mensais.

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.

3 — O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no n.º 1 é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresas com 20 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $\frac{6+n-500}{500}$ , representando  $n$  o número de trabalhadores.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de 1 dia.

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### (Cedência de instalações)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### (Informação sindical)

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

## SECÇÃO III

### Direito de reunião dos trabalhadores na empresa

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### (Reuniões fora do horário normal)

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

### **Cláusula 135.<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 15 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 134.<sup>a</sup>

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendam que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respeitivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

### **SECÇÃO IV**

#### **Comissão sindical de empresas**

##### **Cláusula 136.<sup>a</sup>**

**(Reuniões com a entidade patronal)**

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas 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 nas empresas.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar fora das horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 131.<sup>a</sup>

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

##### **Cláusula 137.<sup>a</sup>**

**(Protecção contra os despedimentos de representantes de trabalhadores)**

1 — O despedimento de membros dos corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordena-

doras fica sujeito ao disposto nos números seguintes, durante o desempenho das suas funções e até 5 anos após o seu termo.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da legislação aplicável e do presente contrato, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou em associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical.

3 — No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontre inscrito, para efeito de emissão do respectivo parecer.

4 — A suspensão preventiva de alguns trabalhadores referidos no n.º 1 deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

5 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em caso algum, 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 6 meses após a eleição.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Alimentação**

##### **Cláusula 138.<sup>a</sup>**

**(Princípio do direito à alimentação)**

Aplica-se, quanto a esta matéria, o disposto no instrumento de regulamentação colectiva substituído pela presente convenção.

##### **Cláusula 139.<sup>a</sup>**

**(Fornecimento da alimentação)**

Aplica-se, quanto a esta matéria, o disposto no instrumento de regulamentação colectiva substituído pela presente convenção.

##### **Cláusula 140.<sup>a</sup>**

**(Condições básicas da alimentação)**

Aplica-se, quanto a esta matéria, o disposto no instrumento de regulamentação colectiva substituído pela presente convenção.

##### **Cláusula 141.<sup>a</sup>**

**(Tempo destinado às refeições)**

Aplica-se, quanto a esta matéria, o disposto no instrumento de regulamentação colectiva substituído pela presente convenção.

**Cláusula 142.<sup>a</sup>**  
**(Alimentação especial)**

Aplica-se, quanto a esta matéria, o disposto no instrumento de regulamentação colectiva substituído pela presente convenção.

**Cláusula 143.<sup>a</sup>**  
**(Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal)**

Aplica-se, quanto a esta matéria, o disposto no instrumento de regulamentação colectiva substituído pela presente convenção.

**Cláusula 144.<sup>a</sup>**  
**(Valor pecuniário da alimentação)**

Aplica-se, quanto a esta matéria, o disposto no instrumento de regulamentação colectiva substituído pela presente convenção.

**CAPÍTULO XV**  
**Disposições finais e transitórias**

**Cláusula 145.<sup>a</sup>**  
**(Indumentárias)**

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto o casaco branco, a calça preta, a camisa branca e a gravata ou laço tradicionais na indústria, salvaguardando-se apenas os casos em que seja prática actual das empresas o fornecimento da dita indumentária.

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

4 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo da entidade patronal, desde que possua lavandaria, exceptuando-se apenas a camisa e as calças de indumentária tradicional.

**Cláusula 146.<sup>a</sup>**  
**(Diuturnidades)**

Aos trabalhadores e grupos profissionais que por força de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis tinham direito a vencer diuturnidades cessarão a partir da entrada em vigor desta convenção de vencer novas diuturnidades, sem prejuízo de manterem sempre o direito aos valo-

res que a este título já tenham vencido, os quais acrescerão sempre à respectiva remuneração pecuniária de base.

**Cláusula 147.<sup>a</sup>**  
**(Manutenção das regalias adquiridas)**

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 138.<sup>a</sup> a 144.<sup>a</sup>, este contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

**Cláusula 148.<sup>a</sup>**  
**(Comissão paritária)**

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por 3 elementos nomeados pela FSIHTP e outros 3 elementos nomeados pelas associações patronais signatárias.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura do presente contrato, os seus representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente contrato e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 elementos nomeados por cada parte.

5 — As deliberações são vinculativas constituindo parte integrante do presente contrato quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com 15 dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

7 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

8 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, até ao limite de 3, que não terão direito a voto.

9 — A comissão, na sua primeira reunião, poderá elaborar um regulamento de funcionamento.

## ANEXO I

### A) Níveis de remuneração

#### Nível XIV:

Director de hotel.

#### Nível XIII:

Assistente de direcção.  
Chefe de cozinha.  
Director de alojamento.  
Director artístico.  
Director comercial.  
Director de golfe.  
Director de pessoal.  
Director de produção.  
Director de restaurante.  
Director de serviços.  
Director de serviços técnicos.  
Subdirector de hotel.  
Técnico de *catering*.  
Analista de informática.

#### Nível XII:

Chefe-mestre pasteleiro.  
Chefe de pessoal.  
Chefe de recepção.  
Director de pensão.  
Subchefe de cozinha.  
Supervisor de bares.  
Assistente de operações (AA).  
Chefe de departamento, de divisão ou de serviços.  
Chefe de manutenção, de conservação e de serviços técnicos.  
Chefe de manutenção de golfe.  
Contabilista.  
Desenhador-projectista.  
Encarregado geral (CC).  
Programador de informática.  
Secretário de golfe.  
Técnico industrial.

#### Nível XI:

Chefe de *barman/barmaid*.  
Chefe de compras/ecónomo.  
Chefe de controle.  
Chefe de mesa.  
Chefe de portaria.  
Chefe de *snack*.  
Controlador de operações.  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Encarregado de refeitório.  
Encarregado (restaurante e similares).  
Supervisor (AA).  
Subchefe de recepção.  
Assistente operacional.  
Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção.  
Chefe de movimento.  
Chefe (químicos).  
Chefe de secção (escritórios).  
Desenhador com 6 ou mais anos.  
Desenhador de publicidade e artes gráficas.  
Encarregado de animação e desportos.  
Encarregado de armazém.  
Encarregado da construção civil.  
Encarregado electricista.

Encarregado fiscal (CC).  
Encarregado fogueiro.  
Encarregado metalúrgico.  
Encarregado geral de garagem.  
Encarregado de obras (CC).  
Medidor orçamentista-coordenador.  
Guarda-livros.  
Programador mecanográfico.  
Tesoureiro.

#### Nível X:

Controlador.  
Escanção.  
Governante geral de andares.  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>  
Subchefe de mesa.  
Caixa.  
Cabeleireiro completo.  
Cabeleireiro de homens.  
Capataz de campo.  
Capataz de rega.  
Chefe de *bowling*.  
Chefe de equipa (CC).  
Chefe de equipa de electricistas.  
Chefe de equipa de metalúrgicos.  
Correspondente em línguas estrangeiras.  
Encarregado de pessoal de garagens.  
Encarregado de telefones.  
Encarregado termal.  
Enfermeiro.  
Especialista (químicos).  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.  
Medidor orçamentista com mais de 6 anos.  
Monitor de animação e desportos.  
Mestre marítimo.  
Operador de computador.  
Operador mecanográfico.  
Primeiro-escriturário.  
Secretários de direcção.

#### Nível IX:

*Barman/barmaid* de 1.<sup>a</sup>  
Chefe de balcão.  
Chefe de cafetaria.  
Chefe de gelataria.  
Chefe de sala (AA).  
Chefe de *self-service*.  
Controlador de *room-service*.  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>  
Empregado de *snack* de 1.<sup>a</sup>  
Governante de andares.  
Governante de rouparia/lavandaria.  
Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>  
Porteiro de 1.<sup>a</sup>  
Recepcionista de 1.<sup>a</sup>  
Ajudante de guarda-livros.  
Amassador.  
Apontador.  
Bate-chapas de 1.<sup>a</sup>  
Caixeiro de 1.<sup>a</sup>  
Canalizador de 1.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>  
Cobrador.  
Desenhador entre 3 e 6 anos.  
Empregado de consultório.

Empregado de inalações.	Canalizador de 2. <sup>a</sup>
Empregado de secção de fisioterapia.	Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup>
Encarregado de parque de campismo.	Carpinteiro de toscos de 2. <sup>a</sup>
Entalhador.	Chefe de <i>caddies</i> .
Especializado (químicos).	Conferente (comércio).
Estagiário de operador de computador.	Desenhador até 3 anos.
Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa.	<i>Disc-jockey</i> .
Estucador de 1. <sup>a</sup>	Empregado de armazém.
Estofador de 1. <sup>a</sup>	Empregado de <i>bowling</i> .
Expedidor de transportes.	Empregado de compras.
Fiel de armazém.	Encarregado de jardim.
Fogueiro de 1. <sup>a</sup>	Encarregado de vigilantes.
Forneiro.	Engomador/controlador.
Marceneiro de 1. <sup>a</sup>	Entregador de ferramentas, materiais/produtos.
Massagista terapêutico de recuperação e sauna.	Estagiário de impressor de litografia.
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1. <sup>a</sup>	Estagiário de máquinas de contabilidade.
Mecânico de 1. <sup>a</sup> (madeiras).	Estagiário de operador mecanográfico.
Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup>	Estagiário de operador de registo de dados.
Medidor orçamentista entre 3 e 6 anos.	Esteticista.
Motorista.	Estofador de 2. <sup>a</sup>
Motorista marítimo.	Estucador de 2. <sup>a</sup>
Oficial cabeleireiro.	Florista.
Oficial cortador.	Fogueiro de 2. <sup>a</sup>
Oficial electricista.	Ladrilhador de 2. <sup>a</sup>
Oficial impressor de litografia.	Maquinista de força motriz.
Oficial ladrilhador de 1. <sup>a</sup>	Marcador de jogos.
Oficial polidor de mármores de 1. <sup>a</sup>	Marceneiro de 2. <sup>a</sup>
Oficial polidor de móveis de 1. <sup>a</sup>	Marinheiro.
Operador de máquinas de contabilidade.	Massagista de estética.
Operador de registo de dados.	Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup>
Operador de <i>telex</i> .	Mecânico de frio ou ar condicionado de 2. <sup>a</sup>
Operário polivalente.	Mecânico de 2. <sup>a</sup> (madeiras).
Primeiro-pedreiro.	Medidor orçamentista até 3 anos.
Primeiro-pintor.	Oficial de barbeiro.
Radiotécnico.	Operador chefe de zona.
Repcionista de garagem.	Operador de máquinas auxiliares.
Segundo-escriturário.	Pedreiro de 2. <sup>a</sup>
Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup>	Pintor de 2. <sup>a</sup>
Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Polidor de mármores de 2. <sup>a</sup>
Soldador de 1. <sup>a</sup>	Polidor de móveis de 2. <sup>a</sup>
Telefonista de 1. <sup>a</sup>	Pré-oficial electricista.

#### Nível VIII:

Assador/grelhador.
<i>Barman/barmaid</i> de 2. <sup>a</sup>
Cafeteiro.
Cavista.
Chefe de copa.
Controlador-caixa.
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup>
Despenseiro.
Empregado de andares/quartos.
Empregado de balcão.
Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup>
Empregado de <i>snack</i> de 2. <sup>a</sup>
Pasteleiro de 3. <sup>a</sup> (só restaurantes e similares).
Porteiro de 2. <sup>a</sup>
Trintanário.
Repcionista de 2. <sup>a</sup>
Arquivista técnico.
Aspirante de amassador.
Aspirante de forneiro.
Banheiro-nadador-salvador.
Bate-chapas de 2. <sup>a</sup>
Caixa de balcão (comércio).
Caixeiro de 2. <sup>a</sup>
Calista.

#### Nível VII:

Ajudante de despenseiro/cavista.
Bagageiro.
Banheiro de termas.
Bilheteiro.
<i>Buvette</i> .
Copeiro com mais de 20 anos e mais de 2 anos.
Costureira.
Duchista.
Empregado de balneários.
Empregado de gelados.
Empregado de mesa/balcão <i>self-service</i> .
Empregado de refeitório.
Encarregado de limpeza.
Engomador.
Estagiário de cozinha do 4. <sup>º</sup> ano.
Guarda de acampamento turístico.

Guarda-florestal.	Estagiário de controlador-caixa (6 meses).
Guarda de parque de campismo.	Estagiário de cozinheiro do 1.º ano.
Jardineiro.	Estagiário de despenseiro (1 ano).
Lavador.	Estagiário de empregado de balcão (1 ano).
Oficial de rega.	Estagiário de empregado de mesa (1 ano).
Operador de máquinas de golfe.	Estagiário de empregado de snack (1 ano).
Porteiro (restaurantes, cafés e similares).	Estagiário de pasteleiro do 1.º ano.
Porteiro de serviço.	Estagiário de porteiro (1 ano).
Roupeiro.	Estagiário de preparador-embalador (1 ano-AA).
Tratador de cavalos.	Estagiário de recepcionista do 1.º ano.
Vigia de bordo.	Praticante de armazém.
Vigilante.	Praticante de construção civil do 1.º ano.
Abastecedor de carburantes.	Praticante de caixeiro.
Ajudante de motorista.	Praticante de metalúrgico.
Caixeiro de 3.ª	
Fogueiro de 3.ª	
Lavador-garagista.	
Lubrificador.	
Manipulador (ajudante de padaria).	
Meio-oficial de barbeiro.	
Tirocinante (TD) do 2.º ano.	
Vigilante de crianças (sem funções pedagógicas).	
Ajudante de electricista.	

#### Nível VI:

Ascensorista com mais de 18 anos.
Copeiro com mais de 20 anos e menos de 2 anos.
Empregado de limpeza.
Estagiário de cozinheiro do 3.º ano.
Estagiário de pasteleiro do 3.º ano.
Mandarete com 18 ou mais anos.
Ajudante de cabeleireiro.
<i>Caddie</i> com 18 ou mais anos.
Caixeiro-ajudante.
Dactilógrafo do 2.º ano.
Engraxador.
Estagiário de escriturário do 2.º ano.
Guarda de garagem.
Guarda de lavabos.
Guarda de vestiário.
Manicuro.
Moço de terra.
Operador heliográfico do 2.º ano.
Peão.
Pedicuro.
Praticante de cabeleireiro.
Praticante da construção civil do 3.º ano.

#### Nível V:

Estagiário de <i>barman/barmaid</i> do 2.º ano.
Estagiário de cozinheiro do 2.º ano.
Estagiário de pasteleiro do 2.º ano.
Estagiário de recepcionista do 2.º ano
Chegador do 3.º ano.
Dactilógrafo do 1.º ano.
Estagiário escriturário do 1.º ano.
Operador heliográfico do 1.º ano.
Praticante de construção civil do 2.º ano.
Tirocinante (TD) do 1.º ano.

#### Nível IV:

Copeiro com mais de 18 e menos de 20 anos.
Estagiário de <i>barman/barmaid</i> do 1.º ano.
Estagiário de cafeteiro (1 ano).
Estagiário de cavista (1 ano).
Estagiário de controlador (1 ano).

#### Nível III:

Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de construção civil do 2.º e 3.º anos.
Copeiro com menos de 18 anos de idade.
Chegador do 2.º ano.

#### Nível II:

Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.
Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos de idade (1 ano).
Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.
Aprendiz de controlador com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de controlador-caixa com 18 ou mais anos de idade (6 meses).
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.
Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.
Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de empregada de andares/quartos com 18 ou mais anos de idade (6 meses).
Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos de idade (1 ano).
Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos de idade (1 ano).

Aprendiz de empregado de rouparia/lavandaria com 18 ou mais anos de idade (6 meses).  
Aprendiz de empregado de *self-service* com 18 ou mais anos de idade (6 meses).  
Aprendiz de empregado de *snack* com 18 ou mais anos de idade (1 ano).  
Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.  
Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.  
Aprendiz de preparador-embalador com mais de 18 anos de idade (1 ano — AA).  
Aprendiz de porteiro com 18 ou mais anos de idade (1 ano).  
Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.  
Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.  
Aprendiz da construção civil com 1 ano.  
Aprendiz de electricista.  
Aprendiz de metalúrgico com 18 ou mais anos de idade.  
Aprendiz de padaria.  
Chegador do 1.º ano.  
Caixeiro-aprendiz com 18 ou mais anos de idade (1 ano).

#### Nível I:

Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.  
Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
Aprendiz de cavista com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.  
Aprendiz de controlador com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.

Aprendiz de controlador-caixa com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.  
Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.  
Aprendiz de empregado de andares/quartos com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
Aprendiz de empregado de rouparia/lavandaria com menos de 18 anos de idade (6 meses).  
Aprendiz de empregado de *self-service* com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
Aprendiz de empregado de *snack* com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.  
Aprendiz de porteiro com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
Aprendiz de preparador-embalador com menos de 18 anos (1 ano — AA).  
Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.  
Ascensorista até 18 anos de idade.  
Mandarete com menos de 18 anos de idade.  
Aprendiz da construção civil com menos de 1 ano.  
Aprendiz de metalúrgico com menos de 18 anos de idade.  
*Caddie* com menos de 18 anos de idade.  
Caixeiro-aprendiz com menos de 18 anos de idade (1 ano).

#### B) Tabela salarial

De 1 de Março de 1984 a 28 de Fevereiro de 1985

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo C-I	Grupo D	Grupo E
XIV .....	45 300\$00	40 600\$00	35 900\$00	34 000\$00	29 150\$00	28 350\$00
XIII .....	34 600\$00	32 700\$00	30 900\$00	29 650\$00	26 400\$00	25 550\$00
XII .....	28 000\$00	27 200\$00	26 300\$00	26 000\$00	22 550\$00	21 850\$00
XI .....	25 500\$00	24 650\$00	24 000\$00	23 550\$00	19 900\$00	19 100\$00
X .....	24 600\$00	23 650\$00	22 950\$00	22 750\$00	19 850\$00	19 050\$00
IX .....	23 500\$00	22 500\$00	21 750\$00	20 800\$00	18 300\$00	17 100\$00
VIII .....	20 950\$00	20 500\$00	19 500\$00	18 600\$00	16 600\$00	15 950\$00
VII .....	18 400\$00	17 850\$00	17 050\$00	16 900\$00	15 850\$00	15 650\$00
VI .....	17 100\$00	16 700\$00	16 350\$00	16 000\$00	15 800\$00	15 600\$00
V .....	16 100\$00	15 900\$00	15 600\$00	15 550\$00	15 350\$00	13 300\$00
IV .....	15 600\$00	15 450\$00	15 150\$00	15 150\$00	13 100\$00	12 300\$00
III .....	15 350\$00	15 150\$00	13 000\$00	12 300\$00	11 650\$00	11 650\$00

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo C-1	Grupo D	Grupo E
II .....	15 150\$00	11 900\$00	11 250\$00	10 900\$00	10 450\$00	10 100\$00
I .....	10 100\$00	9 600\$00	9 500\$00	9 250\$00	9 050\$00	8 750\$00

Entra em vigor em 1 de Março de 1984.

1 — Aos trabalhadores administrativos das empresas e ou estabelecimentos dos grupos C, C-1, D, e E aplica-se a tabela salarial do grupo C; aos trabalhadores administrativos das empresas e ou estabelecimentos dos grupos A e B, as tabelas dos grupos A e B, respectivamente.

2 — Aos trabalhadores dos estabelecimentos da restauração e similares e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ou correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de classificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

3 — As categorias profissionais de pasteleiro, constantes da tabela, não abrangem os profissionais das pastelarias e confeitarias com fabrico próprio.

4 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato são equiparadas àquelas com

que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, igualados ao nível respectivo.

5:

a) O estágio para escrivário terá a duração de 3 anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão;

b) Os escrivários de 3.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> ingressem automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem 3 anos de permanência naquelas categorias.

6 — As empresas que por manifestas dificuldades de tesouraria não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela e data da sua publicação poderão fazê-lo em 3 prestações iguais, nos 3 meses seguintes à data da publicação da presente tabela.

## ANEXO II

### Aprendizagem e estágio — Duração

#### I — Aprendizagem

##### A) Idade de admissão — menos de 18 anos

Categorias	Duração	Período	Níveis
Cozinheiro .....	2 anos .....	1. <sup>º</sup> ano	I
		2. <sup>º</sup> ano	II
Pasteleiro .....	2 anos .....	1. <sup>º</sup> ano	I
		2. <sup>º</sup> ano	II
Repcionista .....	2 anos .....	1. <sup>º</sup> ano	I
		2. <sup>º</sup> ano	II
Barman/barmaid .....	2 anos .....	1. <sup>º</sup> ano	I
		2. <sup>º</sup> ano	II
Despenseiro .....	2 anos .....	1. <sup>º</sup> ano	I
		2. <sup>º</sup> ano	II
Cavista .....	2 anos .....	1. <sup>º</sup> ano	I
		2. <sup>º</sup> ano	II
Controlador .....	2 anos .....	1. <sup>º</sup> ano	I
		2. <sup>º</sup> ano	II
Porteiro .....	1 ano .....	—	I

Categorias	Duração	Período	Níveis
Empregado de mesa .....	1 ano .....	—	I
Empregado de <i>snack-bar</i> .....	1 ano .....	—	I
Empregado de balcão .....	1 ano .....	—	I
Controlador-caixa .....	1 ano .....	—	I
Cafeteiro .....	1 ano .....	—	I
Empregado de andares/quartos .....	1 ano .....	—	I
Empregado de rouparia/lavadaria .....	6 meses .....	—	I
<i>Self-service</i> .....	1 ano .....	—	I
Preparador-embalador (AA) .....	1 ano .....	—	I

**B) Idade de admissão — com 18 anos ou mais**

Categorias	Duração	Período	Níveis
Cozinheiro .....	2 anos .....	1.º ano	II
		2.º ano	III
Pasteleiro .....	2 anos .....	1.º ano	II
		2.º ano	III
Repcionista .....	2 anos .....	1.º ano	II
		2.º ano	III
<i>Barman/barmaid</i> .....	2 anos .....	1.º ano	II
		2.º ano	III
Despenseiro .....	2 anos .....	1.º ano	II
		2.º ano	III
Cavista .....	2 anos .....	1.º ano	II
		2.º ano	III
Controlador .....	2 anos .....	1.º ano	II
		2.º ano	III
Porteiro .....	1 ano .....	—	II
Empregado de mesa .....	1 ano .....	—	II
Empregado de <i>snack-bar</i> .....	1 ano .....	—	II
Empregado de balcão .....	1 ano .....	—	II

Categorias	Duração	Período	Níveis
Controlador-caixa .....	6 meses .....	—	II
Cafeteiro .....	1 ano .....	—	II
Empregado de rouparia/lavadaria .....	6 meses .....	—	II
<i>Self-service</i> .....	6 meses .....	—	II
Empregado de andares/quartos .....	6 meses .....	—	II
Preparador-embalador (AA) .....	1 ano .....	—	II

## II — Estágio

Categorias	Duração	Período	Níveis
Cozinheiro .....	4 anos .....	1.º ano	IV
		2.º ano	V
		3.º ano	VI
		4.º ano	VII
Pasteleiro .....	3 anos .....	1.º ano	IV
		2.º ano	V
		3.º ano	VI
Repcionista .....	2 anos .....	1.º ano	IV
		2.º ano	V
<i>Barman/barmaid</i> .....	2 anos .....	1.º ano	IV
		2.º ano	V
Despenseiro .....	1 ano .....	—	IV
Cavista .....	1 ano .....	—	IV
Controlador .....	1 ano .....	—	IV
Porteiro .....	1 ano .....	—	IV
Empregado de mesa .....	1 ano .....	—	IV
Empregado de <i>snack-bar</i> .....	1 ano .....	—	IV
Empregado de balcão .....	1 ano .....	—	IV
Controlador-caixa .....	6 meses .....	—	IV
Cafeteiro .....	1 ano .....	—	IV
Preparador-embalador (AA) .....	1 ano .....	—	IV

### **ANEXO III**

#### **Condições específicas de admissão, promoção e acesso**

Sem prejuízo das normas gerais deste contrato, serão observadas as seguintes relativamente a condições de admissão, promoção e acesso:

##### **A) Trabalhadores de hotelaria, restaurantes e similares**

Para os empregados de recepção e do controle exige-se como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente.

###### *a) Aprendizagem — Conceito e duração:*

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

2 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão de cumprir um período de aprendizagem até aos 18 anos de idade, mas nunca inferior aos constantes no anexo II-A à tabela salarial.

3 — Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade limitar-se-ão a cumprir os períodos de aprendizagem constantes do anexo II-B à tabela salarial.

4 — Os aprendizes não podem ser transferidos de uma secção para outra, salvo se nisso acordarem.

5 — Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a 45 dias, devidamente comprovada.

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

7 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que no momento em que são contratados se encontrem já habilitados com o curso de formação profissional das escolas oficiais ou oficializadas nem para as categorias não constantes do anexo II-I.

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

###### *b) Estágio:*

1 — Completada a aprendizagem, de acordo com o mesmo anexo III-A e do anexo II-I, o trabalhador terá de cumprir um período de estágio de acordo com o anexo II-II.

2 — Para o cômputo do período de estágio serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das vá-

rias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

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

4 — O parecer desfavorável, para que produza efeitos suspensivos, deverá ser notificado pela entidade patronal ao trabalhador no mínimo até 30 dias da data prevista para a promoção e nunca antes de 60 dias.

5 — Dentro do prazo referido no número anterior a entidade patronal remeterá ao sindicato uma cópia da notificação entregue ao trabalhador.

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

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

8 — O trabalhador estagiário que não tenha conseguido decisão favorável no exame realizado em escola profissional poderá, sucessivamente, decorridos 6 meses, solicitar novos exames com vista a obter aproveitamento e promoção, caso, decorridos tais períodos, não obtenha parecer favorável do responsável pelo estágio.

##### **B) Trabalhadores administrativos e de informática**

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Para estes trabalhadores exige-se como habilitação mínima o 9.º ano do ensino unificado ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que comprovadamente tenham já exercido a profissão.

3 — O ingresso nas profissões de escriturário, operador mecanográfico, operador de registo de dados, operador de máquinas de contabilidade e operador de computador poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de 3 anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.

5 — O estágio para operador mecanográfico, operador de registo de dados, operador de máquinas de contabilidade e operador de computador terá a duração máxima de 4 meses.

6 — Logo que completem o período de estágio, os estagiários ingressam automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

7 — O acesso dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários para escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

8 — Os escriturários de 3.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem 3 anos de serviço naquelas categorias.

#### C) Trabalhadores electricistas

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após 2 anos de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham pelo menos 12 meses de aprendizagem;

b) Os ajudantes, após 2 anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após 2 anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2:

a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.<sup>º</sup> grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, e com 16 anos de idade, terão no mínimo a categoria de pré-oficial;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão também no mínimo a categoria de pré-oficial.

#### Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

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

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

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

#### D) Trabalhadores telefonistas

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

2 — Os telefonistas de 2.<sup>a</sup> ascendem automaticamente à categoria imediata logo que completem 2 anos naquela categoria.

#### E) Trabalhadores metalúrgicos

1 — Os trabalhadores metalúrgicos com a especialidade de uma escola oficial serão admitidos, no mínimo, com a categoria de oficial de 2.<sup>a</sup>.

2 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens até aos 17 anos de idade que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

3 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

4 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

5 — Quando cessar o contrato de trabalho de 1 aprendiz ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

6 — Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

7 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

8 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino oficial ou particular.

9 — O período máximo de tirocínio dos praticantes é de 2 anos.

10 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com o certificado do exercício do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

11 — Os profissionais do 2.<sup>º</sup> escalão que completem 3 anos de permanência no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

#### F) Rodoviários

1 — As condições mínimas de admissão são as seguintes:

- a) Ter as habilitações e a idade exigidas por lei, salvo os vendedores de carburantes que têm de ter idade superior a 18 anos;

- b) Os guardas de garagem têm de ter idade superior a 21 anos.

2 — Os motoristas têm de:

- a) Possuir carta de condução profissional;  
b) Ser acompanhados de ajudante de motorista quando conduzam veículos pesados ou ligeiros de distribuição.

3 — Livrete de trabalho — os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista terão de possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem horário móvel;  
b) Para registo de trabalho extraordinário e para o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo;  
c) Os livretes são pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato que representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional;  
d) Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

G) Trabalhadores técnicos de desenho

Grupo A — Técnicos

1 — Podem ser admitidos como técnicos de desenho todos os trabalhadores habilitados com diploma dos cursos técnicos seguintes ou que frequentem os indicados na alínea e):

- a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso geral técnico (Mecânica, Electricidade, Construção Civil ou Artes Visuais/Aplicadas);  
b) Curso complementar técnico (Mecanotecnia, Electrotecnia, Radiotecnica/Electrónica, Construção Civil, Equipamentos e Decoração ou Artes Gráficas);  
c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil de serviço de formação profissional do Ministério do Trabalho e Segurança Social;  
d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil das escolas técnicas (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar técnico de desenho industrial;  
e) Frequência do 9.º ano do curso secundário unificado e do último ano dos cursos complementares indicados na alínea b).

2 — Trabalhadores sem experiência profissional:

- a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do número anterior ingressam na profissão com a categoria de tirocinante (T. D.), pelo período máximo de 2 anos divididos em 2 escalões (I e II) de 1 ano cada um, findo os quais serão automaticamente promovidos a uma das

categorias de técnico de desenho, imediatamente superior;

- b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do número anterior ingressarão na profissão com a categoria de tirocinante (T. D.) do escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de 1 ano, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;  
c) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada nas alíneas c) e d) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante (T. D.) do escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de 6 meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;  
d) Os trabalhadores admitidos com a frequência dos cursos indicados na alínea e) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante (T. D.) escalão I (1.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de 3 anos. Logo que terminem um dos cursos indicados na alínea b) do n.º 1, passarão a tirocinante (T. D.) escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de 6 meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior.

3 — Trabalhadores com experiência profissional:

- a) Sem prejuízo do preenchimento de vagas por concurso internos, as empresas podem admitir trabalhadores que ingressem em qualquer das categorias das profissões dos (T. D.), constantes deste contrato, desde que os candidatos façam prova documental da profissão e especialidade e de experiência profissional;  
b) A empresa deverá dar sempre prioridade aos trabalhadores do quadro permanente, promovendo acções de formação adequadas.

Grupo B — Arquivistas técnicos e operadores heliográficos

4 — Em caso de admissão para estas profissões:

- a) A habilitação mínima é o ciclo preparatório;  
b) A idade mínima de admissão para operadores heliográficos é de 18 anos.

5 — Acessos por efeito de concurso interno:

- a) Através de concurso interno de preenchimento de vagas, os trabalhadores têm acesso às profissões e categorias de técnico de desenho;  
b) A exigência de funções para candidatura a concurso são as mencionadas nas definições de funções.

6 — Acessos automáticos ou pelo desempenho de funções:

- a) Sem prejuízo do estipulado no n.º 2, os trabalhadores têm direito às seguintes promoções automáticas;

b) Os trabalhadores com as profissões e categorias constantes deste contrato serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias.

7 — Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho deverão fazê-lo de modo a proporcionar a formação técnico-profissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

#### H) Trabalhadores de comércio e armazém

1 — Os trabalhadores de comércio admitidos com menos de 18 anos de idade têm 2 anos de aprendizagem, após o que ascendem a praticantes. Aos aprendizes com menos de 18 anos de idade do 2.º ano aplica-se o nível II da tabela salarial. Os que forem admitidos com mais de 18 anos de idade têm apenas 1 ano de aprendizagem, após o que ascendem a praticantes.

2 — O período de tirocínio dos praticantes é de:

- a) 2 anos se forem admitidos como aprendizes com menos de 18 anos de idade;
- b) 1 ano se forem admitidos como aprendizes com mais de 18 anos de idade.

3 — Após o período de prática, o praticante ascende automaticamente a caixeiro-ajudante.

4 — O caixeiro-ajudante ascende a caixeiro de 3.ª após 2 anos de permanência na categoria.

5 — Os caixeiros de 3.ª e de 2.ª após 3 anos de permanência no respectivo escalão ascendem automaticamente ao escalão superior. O disposto neste número não se aplica aos estabelecimentos de confeitoria, pastelaria, leitaria e casa de chá.

#### I) Trabalhadores barbeiros e cabeleireiros

1 — O ingresso na profissão de barbeiro e cabeleireiro de senhoras deverá ter lugar nas categorias mais baixas da hierarquia respectiva.

2 — Nos estabelecimentos abrangidos por esta convenção só é admissível a existência de aprendizes nas profissões enunciadas atrás e que obedeçam às condições estabelecidas nas densidades.

3 — O ingresso na profissão depende da realização de um estágio de duração não inferior a 1 nem superior a 4 anos.

4 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos que satisfaçam os requisitos do regulamento da carteira profissional.

5 — O acesso às categorias de barbeiro e cabeleireiro apenas é permitido aos profissionais das cate-

gorias imediatamente inferiores, com o período mínimo de 1 ano de prática e a aprovação no exame respectivo.

#### J) Trabalhadores da construção civil e madeiras

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2 — Sem prejuízo do n.º 4, os aprendizes não poderão permanecer mais de 3 anos nessa categoria, findingo os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de oficial de 2.ª

3 — Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzida a aprendizagem para 2 anos.

4 — Para efeitos do disposto nos n.os 2 e 3 contar-se-á o tempo de aprendizagem em empresa(s) diferente(s) daquela(s) em que se acha o aprendiz, devendo igualmente ser tido em conta, para o efeito, os períodos de frequência dos cursos análogos das escolas técnicas ou dos centros de aprendizagem da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

5 — Nas categorias profissionais em que não haja aprendizagem os trabalhadores ingressarão com a categoria de praticante.

6 — Os praticantes não poderão permanecer mais de 3 anos nessa categoria, passados os quais ascenderão ao escalão de oficial.

7 — Os profissionais do 2.º escalão que completem 3 anos de permanência no exercício da mesma profissão ascendem automaticamente ao escalão superior.

#### L) Trabalhadores enfermeiros

1 — Os profissionais de enfermagem admitidos em qualquer empresa devem ser titulares da carta de enfermeiro passada nos termos do Decreto-Lei n.º 401/76, de 20 de Maio, ou de diploma respectivo, registado na Direcção-Geral de Saúde, e da carteira profissional emitida pelo sindicato da área (Norte) ou de documento comprovativo de que a requereu.

2 — A falta, respectivamente, de qualquer dos títulos referidos no número anterior implica a nulidade do contrato de trabalho e faz incorrer a entidade patronal nas sanções previstas na lei, designadamente no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de Setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 33 744, de 29 de Junho de 1944, e pelo Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de Setembro de 1960.

3 — No prazo de 15 dias após a admissão do trabalhador a entidade patronal fica obrigada a comunicá-la ao Ministério do Trabalho e Segurança Social e ao sindicato dos enfermeiros da respectiva

área, com a indicação dos seguintes elementos: nome, morada, número de carta de enfermeiro e da carteira profissional e número de associado, se estiver filiado.

#### ANEXO IV

##### Densidades

###### A) Quadro de densidades especiais

Hotéis de 5 e 4 estrelas, albergarias e hotéis de 3 e 2 estrelas com mais de 60 quartos.

Nestes estabelecimentos é obrigatória a existência separada de todas as secções e nelas apenas poderá haver categorias de grau inferior, desde que haja, pelo menos, 1 profissional em cada um e em todos os graus superiores da mesma secção, sem prejuízo do quadro de densidades geral. Não é obrigatória a existência de director de restaurante nos hotéis de 3 e 2 estrelas com mais de 60 quartos.

###### B) Quadros de densidades mínimas

###### 1 — Recepção:

1.1 — Nas secções de recepção observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categoria	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de recepção .....	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
Recepção de 1.ª .....	-	-	1	1	1	2	2	3	3	3
Recepção de 2.ª .....	1	2	2	3	4	4	4	5	5	6

1.2 — Nas recepções com mais de 10 recepcionistas observar-se-á, para os que excederem este número, a mesma proporção. Porém, a categoria de chefe de recepção será substituída pela de subchefe de recepção.

###### 2 — Controle:

2.1 — Havendo secção de controle com 5 ou mais controladores, 1 será obrigatoriamente classificado como chefe de secção de controle.

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:

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.ª .....	-	-	1	1	1	2	2	3	3	3
Porteiro de 2.ª .....	1	2	2	3	4	4	4	5	5	6

3.2 — Nas portarias com mais de 10 porteiros observar-se-á, para os que excederem este número, a mesma proporção.

###### 4 — Andares:

4.1 — Nos estabelecimentos com 12 ou mais empregados de quarto, 1 será obrigatoriamente classificado como governante.

4.2 — Para além disso, haverá mais 1 governante para cada grupo de 15 empregados de quarto.

4.3 — Nos estabelecimentos onde haja 5 ou mais governantes de andares, 1 será obrigatoriamente classificado como governante geral de andares.

###### 5 — Mesas e «snacks»:

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

Categoria	Número de trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chefe .....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Subchefe ou escanção .....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Empregado de 1.ª .....	-	-	-	1	1	2	2	3	3	3	3	3
Empregado de 2.ª .....	1	2	2	3	4	4	4	5	5	6	6	7

5.2 — Estas densidades não se aplicam aos estabelecimentos de bandeja.

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

Categorias	Número de trabalhadores										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Chefe .....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subchefe de escanção .....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Empregado de 1.ª .....	-	-	-	1	1	2	2	3	3	3	3
Empregado de 2.ª .....	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7

Também não se aplicam aos estabelecimentos de bandeja.

###### 6 — Bares:

6.1 — Nos bares com até 10 *barmen* observar-se-á o quadro de densidades seguinte:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de bar .....	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
Barmen de 1.ª .....	-	-	-	1	1	1	2	2	3	3
Barmen de 2.ª .....	1	2	3	3	4	4	4	5	5	6

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

6.3 — Nas unidades ou complexos hoteleiros onde haja 3 ou mais bares ou 2 e 1 *boîte* existirá obrigatoriamente um supervisor de bares.

#### 7 — *Balcão:*

A secção de balcão será obrigatoriamente chefiada por 1 empregado de mesa de 1.<sup>a</sup> ou por 1 chefe de balcão, quando haja 10 ou mais profissionais.

#### 8 — *Cozinha:*

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

Categorias	Número de trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chefe de cozinha . . . . .	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Subchefe de cozinha . . . . .	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	2
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	-	-	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> . . . . .	1	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5

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

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de cozinha . . . . .	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subchefe de cozinha . . . . .	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	-	-	1	1	1	2	2	2	2	3
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> . . . . .	1	2	2	3	4	4	4	5	5	5

8.3 — Densidades especiais mínimas nas cozinhas:

Na cozinha de cantinas e refeitórios não poderá haver mais de 3 preparadores por cada cozinheiro.

#### 9 — *Pastelaria (hotéis e similares):*

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

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe pasteleiro . . . . .	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Pasteleiro de 1. <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	4	4	5	5

9.2 — Havendo mais de 10 pasteleiros, observar-se-á a mesma proporção.

#### 10 — *Economato:*

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

#### 11 — *Cafetaria e copa:*

Nos estabelecimentos onde haja 5 ou mais cafeteiros, 1 será obrigatoriamente classificado como chefe de cafetaria. Nas copas onde haja mais de 7 profissionais, 1 será obrigatoriamente classificado como chefe de copa.

#### 12 — *Rouparia:*

O trabalho nesta secção deverá ser chefiado por governante de rouparia, quando o número de profissionais for igual ou superior a 12, quando menos, a chefia poderá ser exercida por um roupeiro.

#### 13 — *Telefones:*

Nos estabelecimentos com 5 ou mais telefonistas, 1 será obrigatoriamente classificado como encarregado de telefones, o qual deverá saber uma língua estrangeira de entre as línguas francesa, inglesa ou alemã.

#### C) Quadro de densidades nas profissões não hoteleiras

##### Administrativos

#### 1 — Quadro de densidades mínimas de escriturários:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro . . . . .	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundo . . . . .	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiro . . . . .	-	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 1, no caso de o número desses ser inferior a 4.

4 — Por cada 6 profissionais de escritório, 1 será obrigatoriamente classificado como chefe de secção.

5 — Por cada 15 profissionais de escritório, 1 será obrigatoriamente classificado como chefe de departamento, de divisão ou de serviços.

6 — Quando existam mais de 25 profissionais de escritório, é obrigatória a existência de 1 director de serviços.

## Metalúrgicos

1 — Quadro de proporções mínimas relativamente aos trabalhadores da mesma profissão e por cada estabelecimento:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro.....	-	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Segundo.....	1	1	2	3	3	4	5	5	6	7

2 — Havendo mais de 10 profissionais metalúrgicos, seguir-se-ão as mesmas proporções.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções mínimas estabelecidas no n.º 1.

4 — As proporções mínimas fixadas no n.º 1 podem ser alteradas, desde que tal resulte em promoção de profissionais.

5 — Nos estabelecimentos onde haja 11 ou mais trabalhadores metalúrgicos, 1 será obrigatoriamente classificado como chefe de equipa.

6 — Nos estabelecimentos onde haja 20 ou mais trabalhadores metalúrgicos, 1 será obrigatoriamente classificado como encarregado.

7 — O número total de aprendizes e praticantes não poderá ser superior a 50% do total de oficiais metalúrgicos.

## Fogueiros

1 — Sempre que haja no quadro de um estabelecimento 3 ou mais profissionais fogueiros, 1 será obrigatoriamente classificado como encarregado.

2 — Nas instalações de vapor que funcionem nos termos do despacho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de Dezembro, as retribuições dos fogueiros são acrescidas de 20%.

## Comércio

### 1 — Balcão:

#### a) Quadro de proporções mínimas dos caixeiros:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro.....	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2
Segundo.....	-	-	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiro.....	1	2	1	2	2	3	3	3	4	5

b) Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro da alínea a);

c) Nos estabelecimentos com 5 ou mais caixeiros, 1 será obrigatoriamente classificado como caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção;

d) O número de praticantes será, no máximo, de 25% do número de caixeiros;

e) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

## 2 — Armazéns:

a) Quando existam até 10 trabalhadores de armazém, 1 será classificado como fiel de armazém;

b) Quando existam de 10 a 15 trabalhadores de armazém, haverá 1 encarregado e 1 fiel de armazém;

c) Quando existam mais de 15 trabalhadores de armazém, haverá 1 encarregado e 2 fiéis de armazém.

## Construção civil

O número de oficiais de 1.ª não poderá ser inferior a 50% do número de oficiais de 2.ª

## Madeiras

1 — O número de oficiais de 1.ª não poderá ser inferior a 50% do número de oficiais de 2.ª

2 — Nas empresas onde exista somente 1 oficial, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.ª

## ANEXO V

### Definições de funções

#### 1 — Direcção

*Director de hotel.* — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento ou motel; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

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

*Director de alojamento.* — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o director de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e laborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o director.

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

*Director de produção («food and beverage»).* — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os stocks; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que 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.* — É o trabalhador que auxilia o director de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do director pode encarregar-se da direcção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o director nas suas ausências.

*Director de restaurante.* — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição de viveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausulta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

*Director de pessoal.* — É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente

admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

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

*Encarregado de restaurante e similares.* — É o trabalhador que dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efectua ou supervisa a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviço de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

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

## 2 — Recepção

*Chefe de recepção.* — É o trabalhador que superintende nos serviços de recepção e telefones do estabelecimento com alojamento, orienta o serviço de correspondência com os clientes, a facturação e a caixa 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, sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que tenham eventualmente de prestar aos clientes. Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção nos seus impedimentos.

*Subchefe de recepção.* — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção no exercício das respectivas funções.

*Repcionista de 1.º* — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respectiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende os desejos e reclamações dos hóspedes; procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efectuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e operar com o *telex*, quando instalado na secção. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de recepção, a portaria poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

*Repcionista de 2.º* — É o trabalhador que colabora com o recepcionista de 1.º executando as suas funções.

### 3 — Controle

*Chefe de secção de controle.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de controle.

*Controlador.* — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (gêneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registo 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 diárias, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

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

### 4 — Portaria

*Chefe de portaria.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa trabalhos de portaria.

*Porteiro de 1.º* — É o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal 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 de restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; certifica-se 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-se encarregar do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas aos clientes.

Nos turnos da noite compete-lhe, especialmente, quando solicitado, despertar ou mandar despertar os clientes; verificar o funcionamento das luzes, ar condicionado, água e aquecimento; fazer ou dirigir as rondas; vigiando os andares e outras dependências e tomar providências em caso de anormalidade, fazendo o respectivo relatório destinado à direcção. Pode ter de receber contas de clientes e efectuar depósitos bancários. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de portaria e recepção poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

*Porteiro de 2.º* — É o trabalhador que colabora com o porteiro de 1.º na execução das funções definidas para este.

*Trintanário.* — É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de recepção, 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.

*Encarregado de vigilantes.* — É o trabalhador que coordena e exerce a vigilância, monta esquemas de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

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

*Vigilante.* — É o trabalhador que exerce a vigilância; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Nas pensões de 1 e 2 estrelas pode ainda substituir, durante a noite, outros profissionais. Elabora relatórios das anomalias verificadas.

*Porteiro de serviço.* — É o trabalhador que se ocupa da vigilância e controle na entrada e saída de pessoas e mercadorias. Poderá ter de executar pequenos serviços dentro do estabelecimento, sem prejuízo do seu trabalho normal.

*Porteiro (restaurantes, cafés e similares).* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

*Ascensorista.* — É o trabalhador que se ocupa da condução e asseio dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes, podendo substituir accidentalmente o bagageiro e o mandarete.

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

*Mandarete.* — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob a orientação do chefe de portaria ou chefe da dependência a cujo serviço se acha adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

#### 5 — Andares

*Governante geral de andares.* — É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de rouparia/lavandaria e da encarregada de limpeza; na ausência destes assegurará as respectivas tarefas.

*Governante de andares.* — É o trabalhador que provê a limpeza e arranjos diários dos andares que lhe estão confiados, coordenando toda a actividade do pessoal sob a suas ordens; vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares; ocupa-se da ornamentação de jarras e supervisa o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou a sua substituição quando necessárias; mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição; pode receber e acompanhar os hóspedes e fornece indicação ao pessoal acerca dos horários e preferência daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda objectos esquecidos pelos clientes; atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento da roupa de clientes; envia diariamente relatório ao seu superior hierárquico. Na falta de governante de rouparia, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

*Empregada de andares/quartos.* — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar, de recebimento e entrega de roupas aos hóspedes e ainda da troca e tratamento das roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não existe serviço de restaurante ou cafetaria para o efeito e ainda no funcionamento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos, quando não exista serviço de *room-service* ou fora deste caso, accidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service*.

#### 6 — Mesas

*Chefe de mesa.* — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários 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 restaurantes, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

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

*Escançao.* — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encorregados. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem 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 da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

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

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

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

#### 7 — Bar

*Supervisor de bares*. — É o trabalhador que coordena e supervisa o funcionamento de bares e boîtes sob a orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes os artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensilagem, bem como pela respectiva conservação.

*Chefe de «barman»*. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de bar.

*«Barman» de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

*«Barman» de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que colabora com o *barman* de 1.<sup>a</sup> na execução das suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

#### 8 — Balcão

*Chefe de balcão*. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

*Empregado de balcão*. — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares, executando o serviço de cafeteria próprio da secção de balcão. Prepara

embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controle aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção. Pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências.

#### 9 — «Snack-bar»

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

*Empregado de «snack» de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controle e na realização dos inventários periódicos e permanentes, exigidos pela exploração. Emprega pratos frios, confecciona e serve gelados.

*Empregado de «snack» de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que colabora com o empregado de *snack* de 1.<sup>a</sup> na execução das suas funções.

#### 10 — «Self-service»

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

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

## 11 — Cozinha

*Chefe de cozinha.* — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e *grill* nos restaurantes, hóteis e estabelecimentos similares; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; 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 cozinhabdos, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

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

*Cozinheiro de 1.º, 2.º e 3.º* — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e guarnece os pratos cozinhabdos; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

*Assador/grelhador.* — É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhador (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

## 12 — Pastelaria

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

*Pasteleiro de 1.º* — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo proce-

dendo de acordo com as intruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

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

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

## 13 — Economato

*Chefe de compras/ecónomo.* — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

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

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

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

## 14 — Cafetaria

*Chefe de cafetaria.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafetaria.

*Cafeteiro.* — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de

*cozinha ligeira.* Emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços, e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

#### 15 — Copas

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

*Copeiro.* — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção. Pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

#### 16 — Rouparia

*Governante de rouparia/lavandaria.* — É o trabalhador que dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e lavandaria; dirige a recepção, lavagens, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requesita 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.

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

*Roupeiro.* — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

#### 17 — Lavandaria

*Engomador/controlador.* — É o trabalhador que se ocupa de trabalhos de engomadaria, controla e selecciona o recebimento e entrega das roupas de clientes e de serviço.

*Engomador.* — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de engomadaria e dobragem das roupas, incluindo as dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

*Lavador.* — É o trabalhador que se ocupa da lavagem e limpeza manual ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco, das roupas de serviço, dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

#### 18 — Limpeza

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

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

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

#### 19 — «Room-service»

*Controlador de «room-service».* — É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controle das bebidas e alimentos destinados ao room-service, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas no room-service. Tem de estar apto a corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinária e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.ª ou categoria superior, se não, houver trabalhador especialmente afecto ao desempenho desta função.

#### 20 — Gelatarias

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos desta secção ou serviço.

*Empregado de gelados.* — É o trabalhador que confeciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagem, bem como das instalações. Pode eventualmente colaborar no serviço de refeições e bebidas.

#### 21 — Refeitórios

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas tomando em consideração, o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

#### 22 — Termas

*Encarregado termal.* — É o trabalhador que se encarrega de dirigir e controlar o trabalho de todas as secções.

*Empregado de consultório.* — É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas, conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

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

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

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

*Buveiro.* — É o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.

*Duchista.* — É o trabalhador que executa operações de duche.

#### 23 — Abastecedores de aeronaves

*Técnico de «catering».* — É o trabalhador que orienta, tecnicamente, toda a empresa que se dedica ao fornecimento de aviões (*catering*); elabora o cálculo dos custos das refeições e serviços prestados às companhias de aviação; codifica e descodifica em inglês e francês, as mensagens, trocadas, via *telex*, com os clientes; discute com os representantes das companhias a elaboração de menus para serem servidas a bordo dos aviões.

*Assistente de operações.* — É o trabalhador que auxilia num *catering* o director de operações na execução das respectivas funções e o substitui nos seus impedimentos ou ausências. Tem a seu cargo a coordenação e orientação prática de certos sectores de uma operação de *catering*, com excepção da área de produção.

*Supervisor.* — É o trabalhador que controla a higiene e limpeza das loiças e demais material utilizado no serviço de refeições, higiene e limpeza, elabora os inventários do material ao seu cuidado, requisita os artigos necessários e orienta de um modo geral todo o serviço da secção das várias cantinas.

*Controlador de operações.* — É o trabalhador que recebe os pedidos dos clientes, quer por telefone, quer por *telex* ou rádio, e os transmite às secções; regista os pedidos diariamente e faz as guias de remessa enviando-as para a facturação depois de conferidas e controladas.

*Chefe de sala.* — É o trabalhador que nas cantinas abastecedoras de aeronaves, orienta todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

*Preparador/embalador.* — É o trabalhador que prepara todo o equipamento reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e a condicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

#### 24 — Golfe

*Director de golfe.* — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais do

apoio. Aconselha a administração, no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com excepção dos aspectos laborais. É responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

*Secretário de golfe.* — É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao director de golfe nos casos em que este não exista.

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

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

*Capataz de rega (golfe).* — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artezianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

*Operador-chefe de zona.* — É o trabalhador que executa os trabalhos de operador e é responsável pelos trabalhos inerentes à zona que lhe for distribuída.

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

*Chefe de «caddies».* — É o trabalhador que orienta os serviços dos *caddies* bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Têm a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

*Oficial de rega (golfe).* — É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo, podendo o seu trabalho ser diurno ou nocturno, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

*Operador de máquinas de golfe.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

*«Caddies» (com mais de 18 anos, com menos de 18 anos).* — É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos *caddies*; deverá ser conhecer das regras de golfe.

*Peão.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos que lhe forem superiormente determinados, podendo ser encarregado do campo de treinos.

#### 25 — Praias e piscinas

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

*Tratador/conservador de piscinas.* — É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas.

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

*Bilheteiro.* — É o trabalhador responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas, em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.

*Empregado de balneários.* — É o trabalhador responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exercem as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

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

#### 26 — Animação e desportos

*Chefe de «bowling».* — É o trabalhador que dirige e orienta o funcionamento do *bowling*. Pode aconselhar a administração em matéria de investimentos e orgânica, pode apresentá-la quando nessa função seja investido, assegura a gestão racional dos meios humanos e do equipamento, organiza calendários desportivos promovendo a realização de torneios de competição.

*Empregado de «bowling».* — É o trabalhador que zela pela conservação do equipamento, limpa o material e as pistas da prova garantindo o seu bom estado e, na ausência do chefe pode substituí-lo.

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

técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

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

*Monitor de animação e desportos.* — É o trabalhador que lecciona, orienta e anima a actividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

*Tratador de cavalos.* — É o trabalhador que cuida das cavalariças, limpa, escova e alimenta os cavalos, prestando-os para o picadeiro.

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

#### 27 — Parque de campismo

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

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

*Guarda de acampamento turístico.* — É o trabalhador responsável pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Deve resolver todas as anomalias que surjam nas instalações e comunicar superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

#### 28 — Categorias sem enquadramento específico

*Encarregado de jardins.* — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

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

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

*Guarda florestal.* — É o trabalhador responsável pela guarda de florestas, matas e explorações agrícolas ou agro-pecuárias, nos termos legalmente estabelecidos. Quando lhe seja distribuído meio de transporte para uso próprio promove as diligências necessárias à sua manutenção.

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

*Engravador.* — É o trabalhador que predominantemente engraxa, limpa, tinge e procede a arranjos no calçado dos clientes ou hóspedes; é responsável pela conservação do material que lhe está confiado, bem como pela limpeza do seu sector.

*Estagiário-hotelaria.* — É o trabalhador que se prepara para ascender ao 1.º grau da categoria profissional respectiva.

*Aprendiz-hotelaria.* — É o trabalhador que, sob orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilite a ingressar na carreira profissional de sua especialidade.

#### 29 — Telefones

*Encarregado de telefones.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o serviço de telefones.

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

#### 30 — Administrativos

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

*Chefe de departamento, de divisão ou de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefa, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle 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 o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

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

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento ao resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. 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 das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de técnico de contas.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho;

assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em língua estrangeira, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que nota em estenografia relatórios, cartas e outros textos em um ou mais idiomas. Pode por vezes, numa máquina estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de texto e executar outros trabalhos de escritório.

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

*Escriturário (1.º, 2.º e 3.º).* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrâncias, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Ajudante de guarda-livros.* — É o trabalhador que, sob a orientação e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

*Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa.* — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilo-

grafia relatórios, cartas e outros textos. Pode por vezes utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

*Operador de «telex».* — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de *telex*; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens, transmite-as pelos teleimpresores; arquiva mensagens para consulta posterior, provisória pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

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

*Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registos de operações contabilísticas, faz lançamentos; simples, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes efectua diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Operador de máquinas auxiliares.* — É o trabalhador que trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, *stencils* e fotocopiadoras.

*Dactilógrafo (do 1.º e 2.º anos).* — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios, imprime por vezes papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

*Estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

### 31 — Informática

*Analista de informática.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de escolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistema de tratamento automático da informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise

se lógica dos problemas ou elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, com conformidade, por:

Analista orgânico;  
Analista de sistemas.

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

*Programador mecanográfico.* — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

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

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Operador de registo de dados.* — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros a fim de serem

perfurados os cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos já sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

### 32 — Serviços técnicos e manutenção

#### A) Categorias sem enquadramento específico

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

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

*Apontador.* — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento dos elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas de instalações necessárias e sectores ligados à manutenção e ou conservação.

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

#### B) Construção civil

*Encarregado geral (construção civil).* — É o trabalhador que, devidamente habilitado, superintende na execução de um conjunto de obras de construção civil em diversos locais.

*Encarregado fiscal.* — É o trabalhador que fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o anda-

mento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e caderno de encargos.

*Encarregado de obras.* — É o trabalhador que, devidamente habilitado, superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais colocados à sua disposição.

*Encarregado (construção civil).* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla, subordinado a directivas superiores, serviços relacionados com seu sector de actividade.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que executando ou não as funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico dirige e orienta um grupo de trabalhadores.

*Carpinteiro de limpos (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

*Estucador (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que predominantemente trabalha em estuques, podendo ter de fazer trabalhos de pedreiro.

*Ladrilhador (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que predominantemente executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

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

*Pintor (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

*Polidor de mármores (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos de limpeza, polimento e conservação de mármores e pedras polidas.

*Carpinteiro de toscos.* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos em madeira, no banco de oficina ou em obra, sem, contudo, efectuar acabamentos.

#### C) Madeiras

*Entalhador.* — É o trabalhador que predominantemente esculpe motivos em madeira em alto ou baixo relevo.

*Estofador (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede à estofagem, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar ou estofados.

*Marceneiro (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que executa com predominância tarefas inerentes à profissão, nomeadamente a execução, arranjo e conservação dos móveis.

*Mecânico de madeiras (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

*Polidor de móveis (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que dá polimento na madeira transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

#### D) Metalúrgicos

*Encarregado metalúrgico.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena, directamente o trabalho dos chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

*Chefe de equipa metalúrgica.* — É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que na dependência do encarregado ou outro superior orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

*Bate-chapas (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina na carroçaria e partes afins de viaturas.

*Canalizador (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Mecânico de automóveis (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Mecânico de frio e ou ar condicionado (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração térmica e ou de ar condicionado para instalações industriais ou outras.

*Serralheiro civil (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

*Serralheiro mecânico (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Soldador (1.º e 2.º).* — É o trabalhador que pelos processos de electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

*Empregado de compras.* — É o trabalhador que, recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à manutenção.

*Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.* — É o trabalhador que nos armazéns com ferramentarias, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos.

*Maquinista de força motriz.* — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica, quer de origem hidráulica ou outras.

*Praticante (de todas as especialidades).* — É o trabalhador que terminada a aprendizagem se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no 1.º grau da categoria respectiva.

*Aprendiz (de todas as especialidades).* — É o trabalhador que sob a orientação de trabalhadores especializados adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitem ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

#### E) Fogueiros

*Fogueiro-encarregado.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o trabalho de fogueiro, assegurando o funcionamento da instalação de vapor. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento de vapor.

*Fogueiro (1.º, 2.º e 3.º).* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

*Chegador (1.º, 2.º e 3.º).* — É o trabalhador também designado ajudante (ou aprendiz) de fogueiro que sob a exclusiva orientação e responsabilidades destes, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados.

#### F) Rodoviários

*Chefe de movimento.* — É o trabalhador que coordena o movimento de transportes subordinando-o aos diversos interesses sectoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e controla os consumos.

*Expedidor.* — É o trabalhador que orienta, dirige e coordena o sector de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

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

*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.

#### G) Garagens

*Encarregado geral de garagens.* — É o trabalhador que nas garagens e estações de serviço atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga facturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui a entidade patronal.

*Encarregado de pessoal de garagens.* — É o trabalhador que fiscaliza e ajuda o restante pessoal de garagem.

*Recepção de garagens.* — É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo.

*Lubrificador.* — É o trabalhador incumbido de proceder à lavagem e lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos, reparação de furos, e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue, e bem assim zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

*Lavador garagista.* — É o trabalhador que procede a lavagens em veículos automóveis, ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por meio de máquinas, e bem assim à desmontagem e montagem de pneumáticos e reparações de furos, e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e bem assim zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

*Abastecedor de carburante.* — É o trabalhador maior de 18 anos que faz a venda e o abastecimento de carburante e todos os demais produtos ligados à actividade, presta toda a assistência à clientela, nomeadamente verificação de óleo, água e pressão dos pneumáticos, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de toda a área por elas ocupada.

*Guarda de garagem.* — É o trabalhador maior de 21 anos a quem está confiada a vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas, podendo proceder também à venda de carburantes.

#### H) Electricistas

*Encarregado electricista.* — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Electricista chefe de equipa.* — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho, podendo eventualmente substituir o encarregado electricista na ausência deste.

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

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

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

*Electricista aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Radiotécnico.* — É o trabalhador electricista que se ocupa da manutenção, conservação e reparação dos equipamentos de reprodução, emissão e recepção de som e ou imagens.

## I) Químicos

*Chefe de químicos.* — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente; deve possuir conhecimentos profundos de actuação.

*Especialista.* — É o trabalhador que executa funções de exigente valor técnico, enquadradas em directrizes gerais fixadas superiormente.

*Especializado.* — É o trabalhador que executa funções complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directrizes gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

*Semiespecializado.* — É o trabalhador que executa funções totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivo.

### 33 — Serviços complementares e de apoio

#### A) Técnicos de desenho

*Técnico industrial.* — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua profissão que possuindo desenvolvidos conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e práticos, adquiridos ao longo de uma experiência profissional, desempenha funções no campo de estudos e projectos, de electrónica, metalo-mecânica ou mecânica, ocupando-se da organização e ou coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilização naqueles domínios, como seja a aplicação de tecnologias mais evoluídas e ou presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes. Pode dirigir tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvam.

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que participa de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s) na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às soluções em estudo, alternativas, gerais ou parcelares, em planos de conjunto e de execução; a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjunto ou de pormenor, listagens de materiais e especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese incluídas em desenhos que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos necessários que não sejam específicos de profissionais de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas a planos gerais e a projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamento e processos para concurso; com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e elaboração, responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa as tarefas da sua função sob directrizes gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução a planear algumas acções decorrentes; o seu trabalho não é supervisado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

*Assistente operacional.* — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directrizes nele estabelecidas, e adaptando-a aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento do projecto de várias actividades.

*Medidor orçamentista coordenador.* — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dando o seu conhecimento das técnicas de orçamentação, de materiais e de métodos de execução. Para isso deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

*Medidor orçamentista.* — É o trabalhador que, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se nas diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e serviços necessários, e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostas que utilizem.

*Desenhador de publicidade e artes gráficas.* — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça, maquetiza e executa, com a técnica e o pormenor necessários, o material gráfico ou publicitário destinado à imprensa, televisão, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logotipos, papel de carta, embalagens, stands, montras, etc. Dá assistência aos trabalhos em execução.

*Arquivista técnico.* — É o trabalhador que, na secção de desenho, predominantemente arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa ao sector. Procede também à entrega de documentos quando solicitado e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

*Operador heliográfico.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

*Tirocinante T. D.* — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias de T. D. imediatamente superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, redução ou ampliação. Executa as tarefas da sua função sob directrizes gerais definidas por profissionais mais qualificados.

### B) Comércio (balcão)

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que no estabelecimento substitui o gerente na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

*Caixeiro chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

*Caixeiro (1.º, 2.º e 3.º).* — É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite para execução. Elabora ou colabora na realização de inventários periódicos.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimentos. Emite recibos e efectua o registo das operações em folha de caixa.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de prática, colabora com o caixeiro enquanto não ascende de categoria, podendo substituir o caixeiro de 3.ª na sua ausência.

*Caixeiro praticante.* — É o trabalhador que cumprindo o período de prática se prepara para ascender a caixeiro-ajudante.

*Aprendiz de caixeiro.* — É o trabalhador que, sob orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

### C) Comércio (armazém)

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

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

*Conferente.* — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros artigos, controlando as suas entradas e saídas.

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

*Praticante de armazém.* — É o trabalhador que com menos de 18 anos se prepara para ascender à categoria superior.

### D) Barbeiros e cabeleireiros

*Cabeleireiro completo.* — É o trabalhador que executa penteados de arte, penteados históricos e aplicações de postiços.

*Cabeleireiro de homens.* — É o trabalhador que executa cortes de cabelo à navalha, penteados à escova, permanentes e coloração de cabelos.

*Oficial cabeleireiro.* — É o trabalhador que executa ondulação de marcel e penteados de noite.

*Oficial barbeiro.* — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

*Meio-oficial barbeiro.* — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

*Ajudante de cabeleireiro.* — É o trabalhador que executa lavagens de cabeça, isolamento e enrolamento do cabelo para permanentes, descolorações e colorações.

*Praticante de cabeleireiro.* — É o trabalhador que executa o corte de cabelo mis-en-plis, caracóis a ferro e permanentes.

*Calista.* — É o trabalhador que extrai calos e calosidades dos pés e arranja as unhas.

*Esteticista.* — É o trabalhador que executa tratamentos de beleza.

*Manicura.* — É o trabalhador que executa o embelezamento das mãos e ou das unhas.

*Massagistas de estética.* — É o trabalhador que executa massagens de estética.

*Massagista terapêutico de recuperação e sauna.* — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultra-sons, infra-vermelhos, ultra-violetas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos de Vichy, banhos sub-aquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além de que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar os tratamentos adequados, tornando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

*Pedicura.* — É o trabalhador que executa o embelezamento dos pés e ou das unhas.

*Aprendiz (barbeiro/cabeleireiro).* — É o trabalhador que sob a orientação de profissionais qualificados adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitem ingressar na carreira profissional da especialidade.

### E) Gráficos

*Oficial impressor de litografia.* — É o trabalhador que prepara e vigia o funcionamento de uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente, a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um rolo revestido de borracha. Assegura todas as operações destinadas a garantir a boa qualidade do trabalho.

*Estagiário de impressor de litografia.* — É o trabalhador que, sob orientação do oficial impressor de litografia, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

#### F) Panificadores

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

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

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

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

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

*Aprendiz de padaria.* — É o trabalhador que efectua a aprendizagem para profissional das categorias acima referidas.

#### G) Marítimos

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

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

*Marinheiro.* — É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza da embarcação e trabalho de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

#### H) Enfermagem

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o grau de saúde, como até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, bem como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular. Observa os trabalhadores saúes e doentes e verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial e peso, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e caminhá-los para o médico; auxilia o médico na

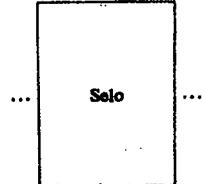
consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

#### ANEXO VI Horário de trabalho

Firma ...				(Local para a aprovação)						
Nome do estabelecimento ...				Classe ...						
Actividade ...				Secções ...						
Local ...				Abertura às ... horas e encerramento às ... horas						
Número de empregado (ordem numérica)	Nome	Número da carteira profissional (a)	Categoria	Horário e descanso semanal						
				Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
...										
...										
...										
...										
...										
...										
Letra do horário (ordem alfabética)	Especificação do horário	Refeições (b)			Observações (c)					
...										
...										
...										
...										
...										
...										
...										
...										
...										

Pela Firma:  
Assinatura do gerente,

..., ... de ... de 19 ...



- (a) Ou data de nascimento, se tiver menos de 18 anos de idade.  
 (b) Com ou sem (ou hora de início). Nas isenções de horário e nas autorizações indicar em «observações» a data (actualizada) do despacho, do número do ofício e do ano.  
 (c) Quando haja lugar a horário de mútuo acordo, deve ser expresso nas «observações» e rubricado pelo próprio e pelo delegado sindical.

#### ANEXO VII Regulamento do trabalhador-estudante

##### Artigo 1.º

###### (Qualificação do trabalhador-estudante)

Para os efeitos do presente regulamento, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

## **Artigo 2.º**

### **(Facilidades para frequência de aulas)**

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

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até 6 horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

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

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

- a) Duração do trabalho até 36 horas — dispensa até 4 horas;
- b) Duração dos trabalho de 36 horas e 39 horas — dispensa até 5 horas;
- c) Duração do trabalho superior a 39 horas — dispensa até 6 horas.

## **Artigo 3.º**

### **(Regime de turnos)**

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

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

## **Artigo 4.º**

### **(Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas)**

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

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

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista no artigo 2.º, n.os 2 e 4;

b) Não tiver aproveitamento em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º do presente regulamento.

## **Artigo 5.º**

### **(Prestação de exames ou provas de avaliação)**

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

- a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva oral, sendo 1 o dia da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais disposto nas alíneas anteriores.

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

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

## **Artigo 6.º**

### **(Férias e licenças)**

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

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

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de 1 mês.

## Artigo 7.º

(Efeitos profissionais da valorização escolar)

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

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

## Artigo 8.º

(Isenções e regalias nos estabelecimentos de ensino)

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

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

## Artigo 9.º

(Requisitos para a fruição de regalias)

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

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

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

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

## Artigo 10.º

(Excesso de candidatos à frequência de cursos)

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no artigo 2.º do presente regulamento se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da entidade empregadora, fixar-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

## ANEXO VIII

### Polivalência de funções

1 — Considera-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a uma ou mais categorias profissionais cumulativamente com o exercício das funções respeitantes à sua própria categoria, desde que estas últimas mantenham predominância.

2 — Nas pensões até 5 profissionais é admitida polivalência entre:

Portaria, recepção e escritório:  
Cozinha e copa:  
Andares e limpeza.

3 — Nos restaurantes, casas de pasto, cafés e similares de 3.ª classe e sem interesse para o turismo, até 5 profissionais, é admitida polivalência entre:

Cozinha e copa:  
Balcão e mesas.

4 — Nos restantes estabelecimentos a polivalência poderá assumir as seguintes modalidades:

Cúmulo de funções:  
Deslocação ocidental.

5 — O exercício em círculo é caracterizado pela polivalência de trabalho na sua secção, exercendo, simultaneamente, tarefas inerentes à sua função específica e a outras com ela relacionadas ou equivalentes.

6 — Considera-se deslocação acidental aquela em que o período de ausência do trabalhador da sua secção não é superior a 1 dia e desde que motivada por afluxo anormal de clientes ou serviços extraordinários, como banquetes, cocktails, substituição de um colega ausente, etc.

7 — Nos estabelecimentos referidos no n.º 4 a polivalência será aquela que resultar da definição de funções.

8 — Será dispensado da situação prevista no n.º 6 o trabalhador que justificadamente o solicite.

## **ANEXO IX**

### **Denominação das empresas e serviços a que se reporta a cláusula 1.<sup>a</sup>**

Albergarias, hotéis, pensões, pousadas, estalagens, móveis, casinos, apartamentos turísticos, aldeamentos turísticos, complexos turísticos, clubes, campos de golfe, residências, hospedarias, casas de hóspedes, casas de dormidas, parques de campismo e turismo, restaurantes, em todas as suas modalidades, incluindo os *snack-bars* e *self-services*, casas de pasto, casas de comidas, casas de vinhos e petiscos, tendinhas-bar, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, *pubs*, bufetes, incluindo os de casas de espectáculos e recintos de diversão ou desportivos; botequins, bares, salões de dança (*dancings*), discotecas, cabarés, *boîtes* e *night-clubs*, salões de bilhares e ou de jogos; abastecedores de aeronaves (*catering*) e preparadoras; fornecedores e fábricas de refeições para aeronaves, ao domicílio, de banquetes, recepções e berberetes e outras refeições colectivas; refeitórios e cantinas; pastelarias, cafetarias, confeitarias, salões e casas de chá e leitarias; refeitórios e cantinas de clubes ou de quaisquer colectividades culturais e recreativas, estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas ou estabelecimentos e serviços similares com outras designações, que sejam ou venham a ser adoptados.

Porto, 14 de Março de 1984.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:  
*Américo Nunes,*  
*Manuel Fernando Castro de Sousa.*  
*(Assinatura ilegível.)*  
*Vitor Coimbra.*

Pela União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Restaurantes e Cafés do Norte:

*Benjamim Alves da Silva.*

Pela Associação das Pensões do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação das Confeitarias, Pastelarias e Leitarias do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*António Rodrigues Carvalho.*

Pela Associação dos Hotéis do Norte de Portugal:

*Constante González.*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção de Madeiras e Mármores:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos dos Distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Construtores Civis:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Escritórios e Serviços do Porto:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 28 de Março de 1984, a fl. 143 do livro n.º 3, com o n.º 104/84, nos termos do artigo 24.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

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

Texto final acordado nas negociações directas

Aos 29 dias do mês de Fevereiro de 1984, a Associação Comercial do Distrito de Évora e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros, acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo a cláusula 1.<sup>a</sup> do CCT em vigor, obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial do Distrito de Évora e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes, mesmo que contratados a prazo.

### **CCT para o comércio retalhista do distrito de Évora Alteração salarial e outras**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Vigência do contrato**

Cláusula 2.<sup>a</sup>

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

2 — *(Mantém-se a mesma redacção do CCT em vigor.)*

3 — (Mantém-se a mesma redacção do CCT em vigor.)

4 — A tabela salarial produz efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 1984.

5 — (Mantém-se a mesma redacção do CCT em vigor.)

6 — (Mantém-se a mesma redacção do CCT em vigor.)

7 — (Mantém-se a mesma redacção do CCT em vigor.)

### ANEXO III

#### Tabela salarial

**Trabalhadores do comércio, serviços, têxteis, lanifícios e vestuário, electricistas, metalúrgicos, motoristas e outros**

##### I

Director de serviços, chefe de escritório 27 100\$00

##### II

Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de divisão, contabilista e gerente comercial ..... 26 300\$00

##### III

Chefe de secção (escritório), tesoureiro, guarda-livros, chefe de vendas, inspector de vendas, chefe de compras, caixearo-chefe de secção, caixearo-encarregado, encarregado electricista, encarregado de armazém, mestre ... 23 750\$00

##### IV

Subchefe de secção, prospector de vendas, técnico electrónico, chefe de equipa..... 22 950\$00

##### V

Primeiro-escriturário, primeiro-caixearo, esteno-dactilógrafo, correspondente em línguas estrangeiras, caixa de escritório (mais 600\$ para falhas de caixa), vendedor especializado, técnico de vendas, vendedor, caixearo-viajante, caixearo de praça, operador mecanográfico, adjunto de mestre, oficial (electricista), mecânico de máquinas de escritório de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos), afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos), motorista de pesados (mais 50\$ diários para falhas, caso façam cobranças) ..... 22 350\$00

##### VI

Segundo-escriturário, segundo-caixearo, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, conferente, demonstrador, oficial especializado (têxtil, lanifícios e vestuário), mecânico de máquinas de escritório de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos), afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... 20 650\$00

##### VII

Terceiro-escriturário, terceiro-caixearo, cobrador, propagandista, oficial (têxtil, lanifícios e vestuário), costureira especializada, bordadora especializada, pré-oficial (electricista) do 2.<sup>º</sup> ano, mecânico de máquinas de escritório de 3.<sup>a</sup>, afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos), montador de estruturas metálicas ligeiras (metalúrgicos), motorista de ligeiros (mais 50\$ diários para falhas, caso façam cobranças) .....

18 950\$00

##### VIII

Estagiário de operador de máquinas de contabilidade e de perfurador-verificador, dactilógrafo do 3.<sup>º</sup> ano, telefonista, caixa de comércio a retalho (com mais 500\$ para falhas de caixa), estagiário do 3.<sup>º</sup> ano, caixearo-ajudante do 3.<sup>º</sup> ano, costureira, bordadora, pré-oficial (electricista) do 1.<sup>º</sup> ano, ajudante de motorista, praticante do 3.<sup>º</sup> ano (metalúrgicos) ...

17 150\$00

##### IX

Estagiário do 2.<sup>º</sup> ano, caixearo-ajudante do 2.<sup>º</sup> ano, dactilógrafo do 2.<sup>º</sup> ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 2.<sup>º</sup> ano, ajudante (electricista) do 2.<sup>º</sup> ano, praticante (metalúrgicos) do 2.<sup>º</sup> ano .....

15 500\$00

##### X

Estagiário do 1.<sup>º</sup> ano, caixearo-ajudante do 1.<sup>º</sup> ano, dactilógrafo do 1.<sup>º</sup> ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 1.<sup>º</sup> ano, ajudante (electricista) do 1.<sup>º</sup> ano, praticante (metalúrgico) do 1.<sup>º</sup> ano .....

13 450\$00

##### XI

Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com menos de 20 anos, aprendiz (metalúrgico) do 4.<sup>º</sup> ano .....

12 650\$00

##### XII

Paquete do 3.<sup>º</sup> ano, praticante do 3.<sup>º</sup> ano, aprendiz (metalúrgico) do 3.<sup>º</sup> ano .....

9 650\$00

##### XIII

Paquete do 2.<sup>º</sup> ano, praticante do 2.<sup>º</sup> ano, aprendiz (electricista) do 2.<sup>º</sup> ano, aprendiz (metalúrgico) do 2.<sup>º</sup> ano .....

7 900\$00

##### XIV

Paquete do 1.<sup>º</sup> ano, praticante do 1.<sup>º</sup> ano, aprendiz (electricista) do 1.<sup>º</sup> ano, aprendiz (metalúrgico) do 1.<sup>º</sup> ano ..

6 800\$00

Servente de limpeza ..... 14 300\$00

Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com mais de 20 anos, porteiro, guarda, contínuo, servente ..... 16 450\$00

1 — (Mantém-se a mesma redacção do CCT em vigor.)

2 — (Mantém-se a mesma redacção do CCT em vigor.)

Pela Associação Comercial do Distrito de Évora:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul:

José Maria Rodrigues Figueira.  
Maria Antónia Antas Godinho Carvalhal Pirraça.

Júlio César Varela Borralho.  
António José Marques Cristino.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul:

José Maria Rodrigues Figueira.  
Maria Antónia Antas Godinho Carvalhal Pirraça.  
Júlio César Varela Borralho.  
António José Marques Cristino.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

José Maria Rodrigues Figueira.  
Maria Antónia Antas Godinho Carvalhal Pirraça.  
Júlio César Varela Borralho.  
António José Marques Cristino.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

José Maria Rodrigues Figueira.  
Maria Antónia Antas Godinho Carvalhal Pirraça.  
Júlio César Varela Borralho.  
António José Marques Cristino.

Depositado em 30 de Março de 1984, a fl. 143 do livro n.º 3, com o n.º 105/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519/C1/79.

## CCT entre a Assoc. dos Seguradores Privados em Portugal e outra e os Sind. dos Enfermeiros das Zonas Norte, Centro, Sul e Região Autónoma da Madeira

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e eficácia

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### (Área de aplicação)

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todo o território nacional.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### (Âmbito pessoal)

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga:

- a) Por um lado, as companhias nacionalizadas, estrangeiras ou mistas, as mútuas, delegações-gerais ou agências-gerais das companhias estrangeiras, adiante designadas indiferentemente por empresas, entidades patronais ou por referência aos respectivos órgãos de gestão;
- b) Por outro lado, todos os profissionais das entidades referidas na alínea anterior que pretem total ou parcialmente o seu trabalho à actividade de seguros, situados na área referida na cláusula antecedente, representados pelos Sindicatos dos Enfermeiros das Zonas Norte, Centro, Sul e Região Autónoma da Madeira, adiante designados indiferentemente por trabalhadores, empregados ou profissionais.

2 — Para efeitos do presente contrato, as companhias estrangeiras consideram-se sediadas em território nacional no local da sede das suas agências gerais ou delegações gerais.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### (Vigência e revisão)

1 — O presente CCT entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigorará até 31 de Dezembro de 1985, considerando-se automática e sucessivamente prorrogado por períodos de 2 anos se qualquer das partes o não denunciar, por escrito e nos termos da lei.

2 — As tabelas anexas vigorarão nos períodos que delas expressamente constam.

3 — A parte que pretender a denúncia da tabela apresentará proposta, por escrito, com 60 dias de antecedência em relação ao termo da sua vigência.

4 — O presente CCT e a tabela anexa manter-se-ão em vigor até à publicação do novo contrato ou da nova tabela.

5 — Os prazos de prorrogação ora acordados serão reduzidos se vier a ser publicada legislação que preveja prazos de vigência mínimos mais curtos.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **(Eficácia)**

1 — As tabelas salariais aplicar-se-ão a partir do primeiro dia do mês em que se verificar a sua eficácia.

2 — As cláusulas 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 59.<sup>a</sup> acompanharão a eficácia da tabela.

## **CAPÍTULO II**

### **Carreira profissional e definição de funções**

#### **SECÇÃO I**

##### **Admissões**

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **(Condições de admissão)**

1 — Só poderá ser admitido como profissional o candidato que satisfizer as seguintes condições:

- a) *Enfermeiro*. — O profissional habilitado com o curso geral de enfermagem ou equivalente e o enfermeiro prático inscrito na Direcção-Geral de Saúde ao abrigo do § único do n.º 1 do artigo 10.<sup>o</sup> do Decreto-Lei n.º 32 612, de 31 de Dezembro de 1942;
- b) *Enfermeiro de 3.<sup>a</sup> classe*. — O profissional que reúna as condições estabelecidas pelo Decreto-Lei n.º 440/74, de 11 de Setembro;
- c) *Auxiliar de enfermagem*. — O profissional habilitado com o curso de auxiliar de enfermagem, enquanto não reunir as condições previstas no Decreto-Lei n.º 440/74;
- d) Ter capacidade física para o exercício da profissão, devidamente comprovada pelos serviços médicos da empresa.

Da eventual alegação de incapacidade física, poderá o candidato recorrer a uma junta composta por três médicos, um indicado pelo candidato ou sindicato, outro pela entidade patronal e o terceiro pelos serviços médico-sociais, que presidirá.

2 — Nenhum profissional poderá ser mantido ao serviço de qualquer empresa por período superior a trinta dias sem estar munido de carteira profissional emitida pelo sindicato da área ou documento comprovativo de que a requereu.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **(Condições de preferência)**

1 — Na admissão de pessoal, as entidades patronais são obrigadas a dar preferência aos trabalhadores inscritos no registo de desempregados dos sindicatos outorgantes.

2 — Não constarão do registo de desempregados do sindicato os trabalhadores que hajam sido despedidos com justa causa, desde que a mesma haja sido reconhecida judicialmente por decisão transitada em julgado ou o trabalhador tenha deixado decorrer o prazo legal para a propositura da respectiva acção.

3 — Os trabalhadores despedidos com justa causa em relação aos quais não haja ainda decisão judicial transitada em julgado ou estejam ainda a tempo de propor a respectiva acção poderão constar do registo de desempregados do sindicato; mas quando este os indique a qualquer empresa deverá obrigatoriamente incluir a informação de que o trabalhador havia sido despedido com a alegação de justa causa.

4 — As entidades patronais sempre que desejem admitir pessoal contactarão por escrito o sindicato, indicando as características do perfil do posto de trabalho a preencher, após audição prévia dos delegados sindicais.

5 — O sindicato indicará, no prazo de 8 dias após a recepção da consulta referida no número anterior, o maior número possível de inscritos no registo de desempregados que correspondam ao perfil do posto de trabalho a preencher, a fim de que a empresa possa proceder à selecção.

6 — A preferência estabelecida no n.º 1 desta cláusula pode não funcionar:

- a) Quando se trate de preencher um lugar de categoria igual ou superior a enfermeiro-subchefe;
- b) Quando existam outras preferências estabelecidas neste contrato.

7 — Desde que não seja possível o preenchimento de postos de trabalho através da fonte de recrutamento mencionada no n.º 1, devido a não haver candidatos que justificadamente satisfaçam as condições para o preenchimento das vagas, as entidades patronais recorrerão ao mercado exterior à actividade seguradora, dando preferência, em igualdade de circunstâncias, aos filhos ou cônjuge sobrevivo dos trabalhadores de seguros.

8 — A infracção ao disposto nos números anteriores obriga à admissão de 2 trabalhadores inscritos no registo de desempregados por cada 1 dos admitidos com violação do disposto nos mesmos números.

9 — Sempre que uma vaga seja preenchida por um trabalhador da própria empresa ou proveniente de outra entidade abrangida por este contrato, não se aplica o esquema de preferência previsto nesta cláusula, devendo a empresa dar imediato conhecimento ao sindicato.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **(Período experimental)**

1 — A admissão é feita a título experimental sempre que a entidade patronal e o trabalhador não convencionarem o contrário por escrito.

2 — A duração do período experimental não poderá ser superior ao fixado na lei.

3 — Quando a admissão se verificar para a categoria de enfermeiro ou superior o período experimental será de 6 meses; nos restantes casos o período experimental será de 45 dias.

4 — Não haverá período experimental para os trabalhadores transferidos de uma empresa para outra, dentro do âmbito deste CCT.

5 — Se houver cessação de contrato de trabalho durante o período experimental, a entidade patronal deverá comunicá-la por escrito ao sindicato e ao trabalhador, dando conhecimento aos delegados sindicais e indicando os respectivos motivos.

6 — Se a admissão se tornar efectiva, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Contratos a prazo)

1 — É permitida a admissão de trabalhadores a prazo, desde que seja certo e em casos excepcionais, ficando as empresas obrigadas a cumprir o disposto na cláusula 6.<sup>a</sup>

2 — O recurso ao contrato a prazo deve ser precedido de audição da comissão de trabalhadores e, na sua falta, dos delegados sindicais, sem prejuízo do disposto no n.<sup>º</sup> 4 da cláusula 6.<sup>a</sup> e da indicação ao sindicato dos motivos justificativos.

3 — O contrato a prazo deve ser reduzido a escrito e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação dos contraentes;
- b) Categoria profissional;
- c) Funções;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Data de início e prazo;
- g) Motivos justificativos.

4 — O contrato de trabalho a prazo deverá ser elaborado em triplicado, ficando um exemplar em poder da entidade patronal, outro em poder do trabalhador e o terceiro será enviado ao sindicato, para seu conhecimento e eventual exercício dos direitos que legalmente lhe assistam.

5 — O trabalhador contratado a prazo tem os mesmos direitos e obrigações dos do quadro permanente, sem prejuízo do disposto no n.<sup>º</sup> 3 da cláusula 65.<sup>a</sup>

6 — O trabalhador contratado a prazo passará a permanente se continuar ao serviço para além do prazo estipulado, contando-se neste caso a antiguidade desde a data da admissão.

7 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

8 — Não são permitidos contratos a prazo para preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente, salvo nos casos de impedimento temporário do trabalhador que mantenha o direito ao respectivo posto de trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores a tempo parcial)

1 — Podem ser admitidos trabalhadores a tempo parcial, com ordenados correspondentes às categorias em que forem classificados e proporcionais ao tempo de trabalho que prestam.

2 — A passagem do regime de tempo parcial a regime de tempo inteiro, ou deste àquele, só pode fazer-se com o acordo escrito do trabalhador.

3 — Qualquer trabalhador, mediante acordo da entidade patronal, poderá passar ao regime de tempo parcial, recebendo, nestas circunstâncias, o ordenado equivalente ao tempo de trabalho prestado. Na falta de acordo, a mediação caberá à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, aos delegados sindicais.

4 — No preenchimento de qualquer vaga a tempo inteiro os trabalhadores a tempo parcial têm prioridade absoluta desde que se trate das mesmas funções ou de funções do mesmo tipo ou reúnam as condições mínimas exigidas para o lugar.

5 — Para efeito de cálculo do ordenado efectivo do trabalhador a tempo parcial aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{NH \times OE}{TS}$$

sendo:

NH — O número de horas de trabalho semanal.  
OE — O ordenado efectivo do trabalhador (como se a tempo inteiro trabalhasse).

TS — O número de horas de trabalho semanal previsto neste contrato.

#### SECÇÃO II

##### Categorias e funções

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Classificação dos trabalhadores)

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder à classificação dos trabalhadores, de acordo com a função que cada um efectivamente exerce, nas categorias profissionais enumeradas e definidas no presente CCT.

2 — Os trabalhadores que desempenhem a totalidade das funções correspondentes a diversas categorias, de acordo com as respectivas definições, devem ser classificados pela de nível de remuneração mais elevado, desde que o exercício desta seja regular e contínuo.

3 — Nos casos omissos e no sentido da verticalização deste CCT, a comissão paritária pronunciar-se-á sobre a categoria a que deve corresponder o exercício das funções não previstas neste CCT por analogia com aquelas que o estejam, tendo em conta a correspondência do grau de responsabilidade e complexidade.

4 — As empresas não podem adoptar para os seus trabalhadores designação diferente das estabelecidas neste contrato.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

As categorias profissionais referidas na cláusula anterior e respectivas definições de funções são as constantes do anexo III.

#### SECÇÃO III

#### Quadros de pessoal

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Quadro de densidades)

1 — Compete à entidade patronal a obrigação de organizar o quadro do pessoal, atribuindo 20 % a categorias de chefia.

2 — Quando da aplicação da percentagem referida no n.º 1 desta cláusula não resultem números inteiros, far-se-á o arredondamento para o número inteiro imediatamente superior se a fracção for 0,5 ou mais, e para número inteiro imediatamente inferior no caso contrário.

3 — Nos postos médicos ou casas de saúde comuns a duas ou mais empresas onde haja profissionais abrangidos por este contrato, não consentirão tantos quadros quantas as empresas, mas um único para todas as unidades de assistência com a composição determinada por este contrato, sendo todas as empresas referidas solidariamente responsáveis pelo seu cumprimento.

4 — Em cada sector de enfermagem em que existam, pelo menos, três profissionais, um terá obrigatoriamente a categoria de enfermeiro-chefe; a existência de um enfermeiro-subchefe só é obrigatória quando o sector tiver, no mínimo, 8 profissionais.

5 — Em cada sector de laboração contínua dos hospitais (24 horas), além do enfermeiro-chefe, haverá obrigatoriamente um enfermeiro subchefe por cada grupo completo de 6 profissionais.

6 — A entidade patronal cumpre o fixado no número anterior quando na organização do seu quadro de pessoal compense a deficiência das categorias inferiores com igual excedente nas categorias superiores do mesmo grupo.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Profissionais que não contam para o mapa de densidades)

1 — Para o cômputo das percentagens fixadas na cláusula anterior não são tomados em consideração os indivíduos que desempenham cargos preenchidos por nomeação nos órgãos sociais da empresa.

2 — Não contam para o mapa de densidades:

- a) Os profissionais em situação de licença sem retribuição por períodos superiores a 180 dias;
- b) Os profissionais a tempo parcial;
- c) Os profissionais contratados a prazo.

3 — As vagas de categoria igual ou superior a enfermeiro-subchefe podem ser preenchidas interinamente por qualquer profissional de categoria imediatamente inferior e não obrigam a que, durante esse período, se proceda ao acerto do quadro para dar cumprimento ao disposto na cláusula anterior.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Acerto dos quadros de pessoal)

1 — Quando a admissão, suspensão, despedimento ou qualquer alteração na situação dos trabalhadores obrigue a acertar o quadro de pessoal para dar cumprimento ao disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>, tal acerto deverá fazer-se de forma que produza efeitos a partir do primeiro dia do mês em que tais factos ocorreram.

2 — O acerto do quadro far-se-á tendo em conta a ordem cronológica das alterações verificadas, não sendo lícito às empresas compensar o aumento de número de trabalhadores de certo grupo com a posterior redução do mesmo.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Elaboração e envio dos mapas de pessoal)

1 — Em conformidade com o disposto nas cláusulas anteriores, as entidades patronais elaborarão e enviarão, obrigatoriamente de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano, os mapas dos quadros de pessoal referentes a 31 de Março desse mesmo ano, às seguintes entidades:

Inspecção do Trabalho ou Secretarias de Trabalho das Regiões Autónomas e Sindicatos outorgantes.

2 — Serão ainda enviados aos sindicatos os mapas do pessoal reformado ou em situação de pré-reforma.

3 — Sem prejuízo do mais que a lei exija, os mapas devem conter o nome do trabalhador, o número de sócio do sindicato, data de nascimento, data de admissão na empresa, tempo de serviço na actividade seguradora, última promoção, categoria profissional, ordenado, local de trabalho, situação de doença, serviço militar ou licença sem retribuição.

4 — As alterações ocorridas no quadro de pessoal da empresa, quanto a admissões, promoções, vencimentos e despedimentos, serão participadas pelas respectivas empresas ao sindicato até ao dia 15 do mês imediato àquele em que ocorram.

## **SECÇÃO IV**

### **Promoções**

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

##### **(Promoções facultativas)**

São permitidas promoções facultativas a categorias de chefia quando baseadas em critérios de valor e reconhecido mérito.

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **(Promoções a categorias de chefia)**

1 — Consideram-se promoções a categoria de chefia as que se efectuam à categoria de subchefia ou a categoria superior a esta.

2 — São permitidas promoções a categorias de chefia pelo desempenho de funções ou pelo preenchimento do quadro de densidades ou de vagas nos quadros ou tendo em atenção o disposto na cláusula anterior.

3 — As promoções a categorias de chefia efectuar-se-ão por proposta de profissionais hierarquicamente superiores ou pela entidade patronal; no caso de não haver profissionais hierarquicamente superiores ou de a proposta ser feita pela entidade patronal, as promoções serão precedidas obrigatoriamente da audição dos profissionais do sector.

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **(Princípio de preenchimento de vagas por promoções internas)**

Sendo necessário preencher uma vaga criada nos quadros da empresa, dar-se-á preferência aos trabalhadores das categorias inferiores, pela ordem decrescente, a fim de proporcionar a sua promoção, tendo em atenção:

- a) A competência profissional;*
- b) A antiguidade na categoria;*
- c) A antiguidade na actividade seguradora.*

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **(Início dos efeitos da promoção)**

As promoções produzem efeito a partir do primeiro dia do mês em que se verificarem.

## **SECÇÃO V**

### **Interinidade de funções**

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **(Casos de Interinidade)**

1 — Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2 — Sempre que a substituição respeite a funções de chefia, devem cumprir-se as formalidades previstas no n.º 3 da cláusula 17.<sup>a</sup> deste CCT.

3 — A substituição prevista nesta cláusula terá de ter o acordo escrito do trabalhador substituto, devendo ser comunicada ao sindicato no prazo de 15 dias, dando-se conhecimento aos delegados sindicais.

4 — O trabalhador não pode manter-se na situação de substituto por mais de 6 meses, seguidos ou interpolados, em cada ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, cumprimento de serviço militar obrigatório ou requisição por parte do Governo, entidades públicas ou do sindicato outorgante.

5 — Nos casos de excepção previstos no n.º 4 desta cláusula, o período de interinidade não poderá, no entanto, exceder 48 meses consecutivos.

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **(Consequências da interinidade)**

1 — O trabalhador interino receberá um suplemento de ordenado igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado base e o da categoria do trabalhador substituído.

2 — Aplicar-se-á o disposto no número anterior, sempre que a função de chefia seja exercida pela subchefia por um período superior a 60 dias, não contando o período de férias do chefe substituído.

3 — Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 15 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 30 dias após a perda do lugar pelo substituído, contados estes a partir da data em que a empresa dela teve conhecimento, considerar-se-á definitivamente promovido à categoria mínima do CCT correspondente às funções que interinamente vinha exercendo.

## **SECÇÃO VI**

### **Transferências**

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **(Princípios gerais)**

1 — A transferência do profissional dentro da mesma localidade só poderá efectivar-se desde que seja para categoria de ordenado base igual ou superior e sem perda de quaisquer regalias.

2 — Sempre que de uma transferência resulte uma vaga interna aplica-se o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup> «Princípio de preenchimento de vagas por promoções internas».

3 — Se, por força de transferência de um profissional de uma empresa para outra, ouvidos os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores, for necessário preencher uma vaga, observar-se-á o disposto da cláusula 6.<sup>a</sup> «Condições de preferência».

4 — As transferências temporárias de um profissional para outro serviço ou sector por necessidades imperiosas de serviço não podem exceder o período de 45 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano, a não ser que haja acordo escrito do profissional.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Transferência por motivo de saúde)

1 — Qualquer profissional pode, por motivo de saúde, pedir transferência para outro serviço, mediante apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, serviços de acção médico-social ou por qualquer médico especialista.

2 — Se houver desacordo entre o profissional e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer à junta médica prevista na alínea d) do n.º 1 da cláusula 5.<sup>a</sup> «Condições de admissão».

3 — Todo o profissional, ao completar 50 anos de idade e 15 de serviço, tem direito, mediante pedido escrito, de deixar de prestar serviço nocturno, sem prejuízo do vencimento da categoria que tiver à data do pedido.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Transferência do profissional para outro local de trabalho)

1 — A transferência de qualquer profissional para outra localidade só poderá efectuar-se com a concordância escrita do mesmo, sendo previamente ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais, salvo se se tratar de transferência total da sede ou de qualquer dependência onde o profissional presta serviço ou se a empresa deixar de ter serviços na localidade.

2 — A empresa custeará todas as despesas feitas pelo profissional, relativas a si e ao seu agregado familiar, directa ou indirectamente resultantes da mudança da localidade, excepto quando ela for a pedido do profissional.

3 — O tempo de serviço prestado pelo profissional à entidade patronal em território não abrangido por este contrato é contado para todos os efeitos, se o profissional vier ou voltar a exercer a sua actividade na área geográfica abrangida por este CCT e desde que na altura do regresso seja ainda empregado da mesma empresa ou de outra seguradora economicamente dominada por aquela.

4 — O profissional nas condições previstas no número anterior só perderá o direito ao lugar se não se apresentar no prazo de 30 dias após o regresso ou não justificar essa ausência.

5 — No caso de encerramento de qualquer unidade ou estabelecimento que provoque a transferência total dos profissionais para outra localidade, e não havendo concordância dos mesmos, poderão estes rescindir o contrato, tendo direito à indemnização prevista na cláusula 80.<sup>a</sup>, n.º 2.

## CAPÍTULO III

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO 1

##### Períodos e horários de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho terá a duração de 7 horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira, acrescido de 30 minutos à segunda-feira.

2 — A duração do trabalho semanal será de 35 horas e 30 minutos.

3 — Em qualquer dos tipos de horário definidos nesta secção, o período de trabalho respectivo deverá ser interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a 1 hora nem superior a 2, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho, salvo e nos termos em que a lei expressamente o permitir.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Horário normal de trabalho)

1 — Entende-se por horário normal de trabalho, ou simplesmente por horário normal, aquele em que as horas de início e termo de prestações de trabalho, bem como os intervalos para refeição ou descanso, têm carácter de aplicação geral.

2 — O horário normal de trabalho será o compreendido entre as 8 horas e 45 minutos e as 12 horas e 45 minutos e entre as 13 horas e 45 minutos e as 16 horas e 45 minutos de segunda-feira a sexta-feira, excepto à segunda-feira, em que terminará às 17 horas e 15 minutos.

3 — O horário de trabalho nas regiões autónomas será o compreendido entre as 8 horas e 30 minutos e as 12 horas e entre as 13 horas e as 16 horas e 30 minutos, excepto à segunda-feira, em que terminará às 17 horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Horário diferenciado)

1 — Entende-se por horário diferenciado aquele que, embora fixo, não coincide com o horário normal.

2 — O enquadramento em horário diferenciado pressupõe o acordo ou o pedido escritos do trabalhador, consoante tal horário seja fixado de harmonia com as necessidades de serviço ou com os interesses do trabalhador, respectivamente, devendo sempre ser ouvidos os delegados sindicais.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1 — Entende-se por trabalho por turnos o que é prestado em rotação por grupos diferentes de tra-

lhadores e que, parcial ou totalmente, coincide com o período de trabalho nocturno.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço por turnos terão sempre direito a 2 dias consecutivos de descanso semanal.

3 — O enquadramento em horário por turnos pressupõe o acordo ou o pedido escritos do trabalhador, consoante tal horário seja fixado de harmonia com as necessidades de serviço ou com os interesses do trabalhador, respectivamente, devendo sempre ser ouvidos os delegados sindicais.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

1 — Considera-se trabalho nocturno o que for prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado nos termos da lei.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o que, em conformidade com a lei, exceder o período de trabalho previsto no presente CCT, nas suas diversas modalidades.

2 — Não é permitido o trabalho extraordinário, salvo quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos de trabalho e ou estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — A realização de trabalho extraordinário carece de:

- a) Prévio acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador;
- b) Audição dos delegados sindicais, nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup>;
- c) Posterior comunicação ao sindicato respetivo;
- d) Registo, devidamente rubricado pelo trabalhador, em livro de horas de trabalho extraordinário, no qual, antes do início e após o seu termo, se farão as respectivas anotações.

4 — Cada trabalhador não poderá prestar, em cada ano, mais de 100 horas de trabalho extraordinário, no máximo de 2 horas por dia.

5 — O trabalho extraordinário prestado num dia normal será retribuído nos termos seguintes:

##### a) Trabalho diurno:

- 1.ª hora — retribuição/hora, acrescida de 50% = 150%;
- 2.ª hora — retribuição/hora, acrescida de 75% = 175%;

#### b) Trabalho nocturno:

1.ª hora — retribuição/hora, acrescida de

87,5% = 187,5%;

2.ª hora — retribuição/hora, acrescida de

118,75% = 218,75%;

6 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, de descanso semanal complementar e em feriados é pago com o acréscimo de 145% da retribuição normal, num total de 245%.

7 — Os trabalhadores que tenham trabalhado num dos dias referidos no número anterior têm direito a um dia completo de descanso num dos 3 dias seguintes.

8 — As empresas fornecerão aos sindicatos, anualmente, relação dos trabalhadores com os respectivos totais acumulados de horas extraordinárias realizadas no decurso do ano.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujo desempenho regular das respectivas funções o justifique.

2 — A isenção de horário de trabalho carece de autorização prévia dos serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social, mediante requerimento da empresa, ouvidos os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores.

3 — O requerimento referido no número anterior será acompanhado da declaração de concordância do trabalhador e deverá ser instruído com todos os elementos necessários e comprovativos das razões para o pedido da isenção de horário de trabalho.

4 — Obtida a autorização do Ministério do Trabalho e Segurança Social, a empresa dará dela conhecimento ao sindicato.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho serão remunerados de acordo com o estabelecido no n.º 3 da cláusula 54.<sup>a</sup>

6 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, nem permite uma duração de trabalho semanal superior a 35,5 horas.

7 — Se eventualmente e por motivos imperiosos de serviço for ultrapassada a duração normal de trabalho semanal, o trabalhador poderá compensar na semana seguinte.

8 — O trabalhador manterá o direito à retribuição adicional referida no n.º 6, que funcionará como margem livre, se a entidade patronal retirar ou não renovar o pedido de isenção.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Registo e tolerância de ponto)

1 — Poderá haver no local de trabalho um livro de ponto ou qualquer outro sistema de registo das horas de entrada e de saída dos trabalhadores.

2 — A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso de 110 minutos em cada mês, com um máximo de 15 minutos diárias.

## SECÇÃO II

### Férias e feriados

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

1 — O trabalhador tem direito a férias, que se vencem no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele a que dizem respeito.

2 — Quando o início do exercício de funções ocorra no 1.º trimestre do ano civil, o trabalhador terá direito, nesse mesmo ano, a um período de férias de 8 dias úteis.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito à retribuição do período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, bem como ao respectivo subsídio, e ainda à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

4 — O período de férias vencido e não gozado por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

6 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Duração e subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a 22 dias úteis de férias, gozadas, seguida ou interpoladamente, no máximo de 4 períodos, sem prejuízo do regime legal de compensação de faltas.

2 — O gozo de férias interpoladas para além de 2 períodos dependerá de acordo prévio da entidade patronal.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias

e meio por cada mês completo de serviço prestado, a gozar no final do contrato.

4 — Durante os períodos de férias a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores aufeririam se estivessem ao serviço, em termos de ordenado efectivo.

5 — Os trabalhadores receberão anualmente um subsídio de férias correspondente a 1 mês de ordenado efectivo a que tiverem direito em 31 de Outubro do ano em que as férias são gozadas.

6 — Durante o período previsto no n.º 2 da cláusula anterior o trabalhador tem direito ao subsídio de férias na devida proporção.

7 — O subsídio mencionado nos números anteriores deverá ser pago aos trabalhadores conjuntamente com o ordenado do mês anterior ao início do maior período de férias, sem prejuízo de eventuais acertos resultantes da aplicação do n.º 5 desta cláusula.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Escolha da época de férias)

1 — Compete aos trabalhadores a escolha da época de férias, tendo embora em consideração as necessidades do serviço em que estão enquadrados.

2 — No caso de não haver acordo, a mediação caberá aos delegados sindicais ou, na falta destes, ao sindicato respectivo.

3 — As férias devem ser gozadas, em princípio, entre 1 de Junho e 31 de Outubro, podendo, no entanto, os trabalhadores escolher época diferente.

4 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agrupamento familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente.

5 — A empresa deverá enviar as escalas de férias aos sindicatos até 15 de Abril de cada ano. As eventuais alterações serão comunicadas imediatamente às mesmas entidades.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Alteração do período de férias)

1 — Se, depois de fixada a época de férias, esta for alterada por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, o trabalhador será indemnizado dos prejuízos que haja sofrido, desde que devidamente comprovados.

2 — A alteração da época de férias só poderá verificar-se com o acordo escrito do trabalhador.

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

### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

#### **(Interrupção do período de férias)**

1 — As férias serão interrompidas em caso de doença do trabalhador ou em qualquer das situações previstas nas alíneas *a), b) e d)* da cláusula 41.<sup>a</sup>, desde que a entidade patronal seja do facto informada.

2 — Terminada que seja qualquer das situações referidas no número anterior, a interrupção cessará de imediato, recomeçando automaticamente o gozo das férias pelo período restante.

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

4 — A prova da situação de doença prevista no n.<sup>º</sup> 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico dos serviços médico-sociais ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

#### **(Violação do direito de férias)**

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

### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

#### **(Feriados)**

1 — É obrigatória a suspensão do trabalho nos seguintes dias:

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

2 — Além dos feriados obrigatórios indicados no número anterior, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e a véspera de Natal.

## **SECÇÃO III**

### **Faltas e outras ausências**

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

#### **(Definição de faltas)**

1 — Falta é a ausência do trabalhador ao período de trabalho a que está obrigado.

2 — Quando seja praticado o horário por turnos ou equiparado, falta é a ausência do trabalhador durante o período de presença obrigatória.

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

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

#### **(Faltas justificadas)**

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a)* 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes, por motivo do seu casamento, os quais poderão acrescer às férias, se aquele se realizar durante estas e caso o trabalhador assim o deseje;
- b)* 5 dias consecutivos por morte do cônjuge ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos, noras e genros;
- c)* 2 dias consecutivos por falecimento de avós e netos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos, cunhados ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d)* 2 dias úteis seguidos para os trabalhadores do sexo masculino aquando de aborto ou parto de nado-morto do cônjuge ou da pessoa com quem viva maritalmente;
- e)* 2 dias consecutivos para os trabalhadores do sexo masculino por altura do nascimento de filhos;
- f)* O tempo indispensável à prestação de socorros imediatos, em caso de acidente, doença súbita ou assistência inadiável, a qualquer das pessoas indicadas nas alíneas *b) e c)*, desde que não haja outro familiar que lhe possa prestar auxílio;
- g)* O tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de cargos nas comissões de trabalhadores ou nos órgãos estatutários do sindicato outorgante ou como delegado sindical ou ainda no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social;
- h)* O tempo de ausência indispensável devido à impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, greves no sector de transporte que o trabalhador habitualmente utilize, declaração de estado de sítio ou emergência e cumprimento de obrigações legais;
- i)* O tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite de 15 elementos por cada lista;
- j)* Sempre que prévia ou posteriormente seja autorizado pela entidade patronal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Faltas por motivo de detenção ou prisão preventiva)

1 — Se a impossibilidade de prestar trabalho em resultado de detenção ou prisão preventiva do trabalhador tiver duração inferior a 1 mês, consideram-se as respectivas faltas sujeitas ao regime da cláusula anterior.

2 — Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, as referidas faltas são, para todos os efeitos, tidas como injustificadas, salvo se o crime cometido resultar de acto ou omissão praticada ao serviço e no interesse da empresa ou por acidente de viação, caso em que é devido o ordenado efectivo por inteiro, considerando-se estas faltas, para todos os efeitos, como justificadas.

3 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença condenatória, sendo-lhe ainda garantido o direito ao trabalho até 15 dias após o cumprimento da pena, sem prejuízo da instauração de processo disciplinar, se for caso disso.

4 — Enquanto não for proferida sentença condenatória e se o trabalhador tiver encargos de família, será paga ao seu representante uma importância correspondente a 70 % do ordenado efectivo.

5 — Compete aos órgãos representativos dos trabalhadores acompanhar todos os casos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 43.<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 por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social, sem prejuízo do disposto na cláusula 62.<sup>a</sup> deste CCT;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer indemnização ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 63.<sup>a</sup> deste CCT.

3 — Nos casos previstos na alínea b) da cláusula 41.<sup>a</sup>, se o impedimento se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — Enquanto se mantiver com baixa, dada pelos Serviços Médico-Sociais, os trabalhadores manterão a garantia do lugar e todas as regalias previstas neste CCT, qualquer que seja a sua antiguidade, salvo disposição expressa deste CCT em contrário.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e prova das faltas justificadas)

1 — A entidade patronal pode, em qualquer caso, exigir prova dos factos invocados para justificação das faltas.

2 — O trabalhador informará os serviços respectivos da empresa, com a maior antecedência possível, dos dias em que tenciona não comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, providenciará para que a falta e o respectivo motivo sejam levados ao conhecimento da empresa no mais curto prazo, enviando a confirmação por escrito nos três dias subsequentes, salvo razão de força maior.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico dos Serviços Médico-Sociais ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

4 — Durante a ausência por doença ou acidente o trabalhador não pode exercer actividades que importem esforço igual ou superior ao que exigiria a prestação do trabalho, excepto as ressalvadas no atestado médico apresentado.

5 — Se a entidade patronal considerar a falta injustificada deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador, que poderá fazer aditar ao seu processo individual o parecer dos delegados sindicais ou, na falta destes, do sindicato.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas)

São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas como justificadas.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas injustificadas)

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

2 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados no período de 1 ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação que se comprove ser falso.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador se encontre impedido de comparecer ao serviço por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou cum-

primento de serviço militar, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, o contrato suspende-se, cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Durante o impedimento o trabalhador conserva o direito ao lugar e esse período conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — A entidade patronal pode contratar um substituto para o lugar do trabalhador ausente, nos termos da cláusula 8.<sup>a</sup>

5 — Quanto a férias e a 13.º mês, observar-se-á o disposto nas secções respectivas deste CCT.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Abandono de lugar)

1 — Considera-se abandono de lugar a falta de comparência do trabalhador ao serviço durante 15 dias consecutivos, injustificadamente, sem prejuízo da instauração de processo disciplinar.

2 — Não integram o conceito de abandono de lugar os factos previstos na cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1 — O trabalhador poderá requerer, em caso de necessidade justificada, licença sem retribuição.

2 — Durante este período cessam os direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição do trabalho e abonos

#### SECÇÃO I

##### Ordenados

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Classificação de ordenados)

Para efeitos deste CCT entende-se por:

- a) Ordenado base — a remuneração mínima estabelecida na respectiva tabela salarial para cada categoria;
- b) Ordenado mínimo — o ordenado mínimo estabelecido na alínea anterior, acrescido do prémio de antiguidade a que o trabalhador tiver direito;
- c) Ordenado efectivo — o ordenado líquido mensal recebido pelo trabalhador, com exclusão

do abono para falhas, do pagamento de despesas de deslocação, manutenção e representação, da retribuição por trabalho extraordinário e da contribuição a que se refere a cláusula 67.<sup>a</sup>

d) Ordenado anual — o ordenado igual a 14 vezes o último ordenado efectivo mensal.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Cálculo da remuneração horária)

O valor da remuneração horária calcula-se com base na seguinte fórmula:

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

sendo  $R$  o ordenado efectivo mensal e  $N$  o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal previsto na cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (13.º mês)

1 — O trabalhador tem direito a uma importância correspondente ao seu ordenado efectivo, pagável conjuntamente com o ordenado do mês de Novembro.

2 — A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de Dezembro.

3 — O trabalhador admitido no próprio ano terá direito a uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5 — Encontrando-se o contrato de trabalho suspenso, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, sem prejuízo do disposto na cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Prémio de antiguidade)

1 — Todo o trabalhador ao completar 10 anos, seguidos ou interpolados, de actividade seguradora prestada às entidades patronais a que este CCT se aplica terá direito a um prémio de antiguidade.

2 — Os prémios de antiguidade referidos no número anterior serão os seguintes:

Ao completar 10 anos, 10 %;  
Por cada ano completo a mais, 1 %, até ao limite máximo de 30 %.

3 — Todo o trabalhador que antes de atingir 10 anos completos de serviço na actividade seguradora permanecer pelo menos 4 anos, seguidos ou interpolados, numa categoria ou categorias que nos termos deste CCT não tenham promoção obrigatória terá igualmente direito a um prémio de antiguidade.

4 — Os prémios de antiguidade referidos no número anterior serão os seguintes:

Ao completar 4 anos, 4 %;  
Por cada ano completo a mais, 1 %;  
Ao completar 10 anos na actividade seguradora este regime será substituído pelo esquema geral referido no n.º 2.

5 — As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre o ordenado base do nível X.

6 — Para efeitos de contagem dos períodos a que se referem os n.os 2 e 4 serão considerados:

- a) Os anos de actividade prestados na área do sindicato outorgante;
- b) Os anos de actividade prestados por trabalhador português de seguros em território português, fora da área do sindicato, a seguradoras nacionais e ou estrangeiras ou, em qualquer outro território, a empresas de seguros portuguesas ou de capital maioritário português, desde que o trabalhador não tenha exercido posteriormente outra actividade.

7 — Cumpre ao trabalhador fazer prova das condições previstas na alínea b) do número anterior.

8 — Às empresas estrangeiras e mistas é facultada a contagem do tempo a que se refere a alínea b) do n.º 6 de forma diferida até 5 anos, em parcelas não inferiores a um quinto desse tempo, em cada aniversário futuro da admissão do trabalhador.

9 — Para efeito destes prémios de antiguidade, considera-se ano completo na actividade seguradora cada ano de serviço, independentemente de a prestação de serviço ser a tempo total ou parcial. Neste último caso, os referidos prémios serão atribuídos na proporção do tempo de serviço parcial prestado.

10 — Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do primeiro dia do mês em que se completem os anos de serviço correspondentes.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Suplementos de ordenado)

1 — O trabalhador em situação de interinidade receberá um suplemento de ordenado calculado de acordo com o n.º 1 da cláusula 21.<sup>a</sup>

2 — Os profissionais com horário diferenciado, rotativo ou não, e ou por turnos rotativos têm direito a um suplemento de 20 % sobre o ordenado base da respectiva categoria.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a um suplemento de 25 % sobre o ordenado base da respectiva categoria.

4 — Os trabalhadores sujeitos a radiações, nos termos da cláusula 71.<sup>a</sup>, aos quais seja determinado o uso de dosímetro têm direito a um suplemento de 5 % sobre o ordenado base do nível III.

5 — Os profissionais que ocasionalmente, sem características de regularidade, façam horários diferenciados ou por turnos só beneficiarão dos suplementos previstos no n.º 2 desta cláusula na parte proporcional ao tempo em que essa situação se verificar.

6 — Os suplementos mencionados nesta cláusula são cumuláveis até ao máximo de 25 % sobre o ordenado base da respectiva categoria.

7 — Sempre que deixarem de se verificar as situações previstas nos números anteriores, os quantitativos pagos a título de suplemento serão absorvidos por aumentos posteriores.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal)

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as despesas efectuadas em serviço e por causa deste.

2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da entidade patronal, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento dignas, segundo os seguintes valores:

Por diária completa — 2400\$;  
Por refeição isolada — 400\$;  
Por dormida e pequeno-almoço — 1600\$.

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

3 — Nos casos em que apenas seja revista a tabela salarial, os valores referidos no número anterior serão corrigidos de acordo com a média aritmética simples dos aumentos verificados nos diferentes níveis.

4 — O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previstas e calculadas na base dos valores indicados nos números anteriores.

5 — Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, a entidade patronal poderá optar pelo reembolso das despesas efectivamente feitas, contra documentos comprovativos.

6 — Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligérios próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada quilómetro efectuado em serviço um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,24 pelo preço em vigor do litro de gasolina super.

7 — Os trabalhadores que utilizarem os seus veículos motorizados de duas rodas ao serviço da empresa terão direito a receber por cada quilómetro efectuado em serviço um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,13 pelo preço em vigor do litro de gasolina super.

8 — A utilização de veículos de duas rodas depende da concordância expressa do trabalhador, podendo esta ser retirada por motivos devidamente fundamentados.

9 — Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro, expressamente autorizado, a empresa, em caso de acidente, é responsável pelos danos da viatura e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

10 — Os veículos postos pela empresa ao serviço dos trabalhadores não podem ser provenientes de recuperação, nomeadamente salvados, bem como veículos de que a empresa disponha para serviço de terceiros, salvo se o trabalhador der o seu acordo.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Pagamento de despesas efectuadas em deslocações em serviço no estrangeiro)

1 — Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, os trabalhadores têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nas condições expressas nos números seguintes.

2 — As despesas de transporte serão de conta da entidade patronal.

3 — As ajudas de custo diárias serão:

- a) As mesmas que competem aos funcionários e agentes do Estado da categoria A, quando a deslocação se efectuar na companhia de um gestor público ou de qualquer membro de um conselho de administração;
- b) 90 % das ajudas de custo que competem aos funcionários e agentes do Estado da categoria A nas restantes deslocações.

4 — Os trabalhadores que auferiram ajudas de custo poderão optar pelos valores referidos no número anterior ou por 70 % dessas mesmas importâncias, ficando, neste caso, a cargo da respectiva entidade patronal as despesas de alojamento, devidamente comprovadas.

5 — Para além do previsto nos números anteriores, a entidade patronal reembolsará, consoante o que for previamente definido, os trabalhadores das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

6 — A solicitação do trabalhador, ser-lhe-ão adianadas as importâncias referidas nos números anteriores.

#### SECÇÃO III

##### Disposição comum

###### Cláusula 57.<sup>a</sup>

###### (Arredondamentos)

Sempre que, nos termos deste CCT, o trabalhador tenha direito a receber qualquer importância, salvo as

previstas nas cláusulas 55.<sup>a</sup>, 56.<sup>a</sup>, 66.<sup>a</sup> e 67.<sup>a</sup>, far-se-á o arredondamento, quando necessário, para a dezena de escudos imediatamente superior.

## CAPÍTULO V

### Segurança social e outras regalias

#### SECÇÃO I

##### Regime de contribuições

###### Cláusula 58.<sup>a</sup>

###### (Contribuições)

1 — As empresas e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para a segurança social, nos termos estabelecidos nos respectivos estatutos e na lei.

2 — De acordo com o regulamento especial do Centro Nacional de Pensões, que estabelece a concessão de pensões de sobrevivência, são as contribuições correspondentes suportadas pelas empresas e pelos trabalhadores, nas proporções estabelecidas no respectivo regulamento e na lei.

#### SECÇÃO II

##### Prestações complementares da reforma

###### Cláusula 59.<sup>a</sup>

###### (Benefícios complementares da segurança social)

1 — Todos os trabalhadores de seguros têm direito vitalício às pensões complementares de reforma por invalidez ou velhice.

2 — O esquema de pensões complementares de reforma por velhice ou invalidez acompanhará sempre, em relação aos períodos de carência, percentagens, antiguidade, idade e reforma ou quaisquer outros benefícios, o esquema da segurança social.

3 — O quantitativo da pensão complementar de reforma é igual à diferença entre a pensão total e a pensão paga ao respectivo trabalhador pela segurança social no primeiro mês em que se vença e não pode ser reduzido por eventuais aumentos da pensão a cargo da segurança social ou em quaisquer outras circunstâncias, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 61.<sup>a</sup>

4 — A pensão total terá o máximo de 80 % do ordenado anual à data da reforma e não poderá ser inferior a 50 % desse ordenado.

5 — A pensão total referida nos números anteriores é igual a 2 % do ordenado do trabalhador à data da reforma, multiplicado pelo número de anos de serviço que o trabalhador tiver como trabalhador de seguros, seguidos ou interpolados, numa ou em várias seguradoras e ou resseguradoras e ou empresas de mediação e ou resseguros abrangidas por este contrato e ou portarias ou por diplomas legais de alargamento de âmbito do mesmo.

6 — O ordenado anual é definido na alínea *d*) da cláusula 50.<sup>a</sup> deste contrato, à data da reforma.

7 — A entidade responsável pelo pagamento da pensão complementar a que se refere esta cláusula é a empresa ao serviço da qual o trabalhador se encontrar à data da reforma. Havendo entidades patronais anteriormente abrangidas por este CCT, estas são solidariamente responsáveis perante o trabalhador pela totalidade da pensão complementar, ficando a entidade de que pagar sempre com o direito de reembolsar-se da parte que cabe, como co-responsáveis, às entidades patronais anteriores.

A parte que couber a uma entidade patronal eventualmente insolvente, extinta ou que, por qualquer outro motivo, não esteja em condições de responder pelas suas obrigações será distribuída pelas restantes na proporção das respectivas responsabilidades.

8 — Nos casos previstos na cláusula 95.<sup>a</sup> deste CCT, as sociedades ou empresas adquirentes, fundidas ou incorporantes tornam-se responsáveis pelo cumprimento do disposto neste número.

9 — O direito à reforma por velhice poderá ser exercido pelo trabalhador a partir do momento em que atinja a idade prevista no esquema da segurança social.

10 — Não obstante o disposto no número anterior, é obrigatória a passagem à reforma para os trabalhadores que completem 70 anos de idade, a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que o facto se verifique.

11 — Assim que o trabalhador tiver 60 anos de idade e 35 anos de serviço tem direito a requerer a sua reforma.

12 — Para os trabalhadores referidos nos n.<sup>os</sup> 9, 10 e 11, a pensão total é de 80 % do salário anual ilíquido à data da reforma, qualquer que seja a antiguidade.

13 — A pensão é paga no domicílio dos trabalhadores até ao final de cada mês, se outra forma de pagamento não for aceite por estes.

14 — Qualquer fracção de 1 ano de serviço conta-se como ano completo para o efeito do n.<sup>º</sup> 5 desta cláusula.

15 — Sempre que o trabalhador reformado por invalidez venha, em inspecção médica, a ser considerado apto para o trabalho, cessa a obrigação de a empresa pagar a pensão respectiva, sendo, no entanto, obrigada a readmitir o trabalhador nas mesmas condições em que este se encontrava antes da reforma, contando para efeitos de antiguidade todo o tempo de serviço prestado antes de ser reformado por invalidez.

16 — As pensões complementares não são acumuláveis com as devidas por acidentes de trabalho ou por doença profissional, sem prejuízo de o trabalhador poder, em qualquer altura, optar pela mais favorável.

17 — Sempre que um trabalhador deixe de estar ao serviço de uma sociedade de seguros ou empresa de mediação esta passar-lhe-á uma declaração onde conste o tempo de serviço efectivo prestado, para efeito de concessão de pensões complementares.

18 — As empresas que pagam aos trabalhadores reformados percentagens superiores às previstas nesta cláusula não podem, sob pretexto algum, reduzi-las.

19 — Todas as demais regalias concedidas voluntariamente aos trabalhadores reformados para além das previstas nesta cláusula não poderão em nenhuma circunstância ser retiradas.

20 — As empresas que à data da entrada em vigor desta cláusula tiverem adoptado um sistema geral de pensões complementares de reforma mais favorável do que o aqui estipulado obrigarão a mantê-lo, mesmo em relação aos trabalhadores que vierem a reformar-se.

21 — O trabalhador que, tendo cumprido o período de carência da segurança social em anos seguidos ou interpolados de serviço efectivo, abandonar por qualquer motivo a actividade de seguros terá direito, no momento em que se reformar em qualquer outra actividade, à pensão complementar prevista nesta cláusula, desde que se verifiquem as seguintes condições:

- a) A pensão de reforma recebida da sua nova actividade não atinja o limite máximo fixado no n.<sup>º</sup> 5 desta cláusula;
- b) Seja respeitado o limite referido na alínea anterior em relação ao ordenado que tinha quando saiu da actividade seguradora.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Categorias mínimas para reforma por invalidez)

Na reforma por invalidez a categoria mínima é a do profissional do nível II.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Actualização das pensões de reforma)

1 — Todos os trabalhadores reformados beneficiarão de aumentos nas suas pensões complementares de reforma sempre que a tabela salarial seja alterada.

2 — Os aumentos serão iguais ao que sofrer a tabela salarial na categoria em que o trabalhador foi reformado, tendo em atenção o disposto no n.<sup>º</sup> 4.

3 — O regime aqui previsto aplica-se a todos os trabalhadores reformados ou que venham a reformar-se, excepto se à data da reforma não eram ou não forem trabalhadores de seguros há mais de 3 anos.

4 — Para efeitos de actualização aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{A \times 14}{12} \times P$$

sendo *A* o aumento mencionado no n.<sup>º</sup> 2 e *P* a percentagem fixada na altura da reforma de acordo com a cláusula 59.<sup>a</sup>

5 — Em caso algum poderá a pensão total anual ultrapassar o ordenado mínimo líquido anual que o trabalhador reformado receberia se se encontrasse no activo com a antiguidade que tinha no momento em que se reformou.

6 — Sempre que a pensão a cargo da segurança social sofra qualquer actualização o trabalhador reformado fica obrigado a comunicá-la à empresa.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, até ao final de Janeiro e Julho de cada ano, o trabalhador reformado fará prova junto da empresa do quantitativo que nessas datas recebe da segurança social.

8 — O eventual excesso da pensão total, resultante dos aumentos da pensão a cargo da segurança social, tendo em conta o limite previsto no n.º 5, será compensado no pagamento da pensão complementar.

### SECÇÃO III

#### Regular os casos de doença, acidente ou morte

##### Cláusula 62.<sup>a</sup>

###### (Subsídio na doença)

1 — As empresas obrigam-se a pagar aos seus trabalhadores, quando doentes, os quantitativos correspondentes às diferenças dos subsídios previstos no esquema abaixo indicado e os concedidos pela segurança social, nos seguintes termos:

- a) Trabalhadores até 3 anos completos de antiguidade: os primeiros 5 meses de ordenado efectivo por inteiro e os 5 meses seguintes com metade do ordenado efectivo;
- b) Por cada ano de antiguidade, além de 3, mais mês e meio de ordenado efectivo por inteiro e mês e meio com metade do ordenado.

2 — As empresas pagarão directamente aos empregados a totalidade do que tenham a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhes depois receber destes os subsídios que lhes forem devidos.

3 — Se o trabalhador perder total ou parcialmente o direito ao 13.º mês por efeito de doença, as empresas liquidá-lo-ão integralmente, recebendo dos serviços médico-sociais o que estes vierem a pagar-lhe a esse título.

4 — Da aplicação desta cláusula não pode resultar ordenado líquido superior ao que o trabalhador auferiria se continuasse efectivamente ao serviço.

5 — O quantitativo indicado no n.º 2 desta cláusula será pago na residência do trabalhador ou em local por ele indicado.

##### Cláusula 63.<sup>a</sup>

###### (Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1 — Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a enti-

dade patronal garantirá ao trabalhador o seu ordenado efectivo, mantendo-se o direito às remunerações e demais regalias, devidamente actualizadas, correspondentes à categoria a que pertenceria se continuasse ao serviço efectivo.

2 — O risco de transporte de dinheiro e outros valores será integralmente coberto pela empresa, através de seguro apropriado.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

###### (Benefícios em caso de morte)

1 — Todo o trabalhador terá direito, até atingir a idade de reforma obrigatória prevista neste CCT, salvo reforma antecipada por invalidez ou por vontade expressa do próprio, a um esquema de seguro adequado que garanta:

- a) O pagamento de um capital por morte igual a 14 vezes o ordenado base mensal da sua categoria;
- b) Em caso de morte ocorrida por acidente, o capital referido na alínea anterior em duplicado;
- c) No caso de a morte resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*, o capital referido na alínea a) em sextuplicado.

2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a 450 contos, 900 contos e 2700 contos.

3 — Os montantes das indemnizações obtidos por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso do trabalho a tempo parcial.

4 — A indemnização a que se refere o número anterior será paga às pessoas que vierem a ser designadas pelo trabalhador como «beneficiários». Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros do trabalhador nos termos da lei civil.

5 — O esquema de seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros esquemas existentes em cada uma das empresas, na parte em que aquelas excedam as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

### SECÇÃO IV

#### Outras regalias

##### Cláusula 65.<sup>a</sup>

###### (Condições especiais em seguros próprios)

1 — Os trabalhadores de seguros, mesmo na situação de reforma e pré-reforma, beneficiam da eliminação da verba de «Encargos» em todos os seguros em nome próprio.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, e desde que o contrato não tenha mediação, os trabalhadores que se não encontrem inscritos como mediadores beneficiarão de um desconto nos seus seguros próprios de valor igual às comissões máximas de mediação praticadas pela seguradora respectiva relativamente aos agentes de seguros.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo perdem o direito aos benefícios previstos nos números anteriores quando cesse o respectivo contrato de trabalho.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Comissões de seguros)

1 — Os trabalhadores de seguros inscritos como mediadores têm direito às comissões de seguros de sua mediação, qualquer que seja a empresa onde os coloquem, devendo aquelas corresponder sempre às comissões máximas efectivamente atribuídas pela respectiva empresa aos seus agentes.

2 — Os trabalhadores de seguros referidos no número anterior só têm direito à comissão de cobrança quando a mesma lhes for expressamente confiada pela empresa.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Almoço)

1 — A contribuição para o custo da refeição do almoço é fixada em 220\$ diários, a partir de 1 de Janeiro de 1984.

2 — Nos anos em que apenas a tabela seja revista, a verba referida no número anterior será corrigida de acordo com a média aritmética simples dos aumentos verificados nos diferentes níveis, com arredondamento para a unidade de escudos imediatamente superior.

3 — Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou trabalho a tempo parcial, só terão direito a subsídio de almoço os trabalhadores que prestem, no mínimo, 5 horas de trabalho em cada dia.

4 — Fica vedado às empresas comparticipar nas despesas com a manutenção de cantinas ou refeitórios.

5 — Quando os trabalhadores se encontrarem em gozo de férias, na situação de licença ou falta, justificada ou não, ou em serviço em consequência do qual tenham direito ao reembolso de despesas que incluam o almoço não beneficiarão do disposto nesta cláusula.

6 — Para o efeito do disposto no número anterior, não se consideram faltas as ausências dos dirigentes sindicais e dos delegados sindicais no exercício das respectivas funções.

## CAPÍTULO VI

### Higiene, segurança e medicina do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Higiene e segurança

###### Cláusula 68.<sup>a</sup>

###### (Higiene e segurança)

1 — Os locais de trabalho devem ser dotados de condições de comodidade e sanidade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais ou outras que eventualmente possam ser provocadas pelo meio ambiente.

2 — As instalações de trabalho, sanitárias e outras, assim como o equipamento destes lugares, devem estar convenientemente limpas e conservadas.

3 — Salvo razões especiais, sem inconveniente para os trabalhadores, a limpeza e conservação referidas no número anterior deverão ser feitas fora das horas de trabalho.

4 — Sempre que a entidade patronal proceder a desinfecções com produtos tóxicos, estas deverão ser feitas de modo que os trabalhadores não retomem o serviço antes de decorridas 48 horas, sem prejuízo de outros prazos tecnicamente exigidos.

5 — Deverão ser criadas condições eficientes de evacuação e destruição de lixo e desperdícios de forma a evitar qualquer doença ou foco infeccioso.

6 — Deve ser assegurada definitivamente a eliminação de químicos voláteis e absorvíveis, em especial em impressos e documentos utilizados pelos serviços.

7 — É obrigatório o uso de vestuário ou equipamento apropriado de forma a evitar qualquer doença ou infecção provocada pelo manuseamento de substâncias tóxicas, venenosas ou corrosivas.

8 — Deve ser garantida a existência, nos locais anteriormente definidos, de boas condições naturais ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

9 — Será terminantemente proibida a utilização de meios de aquecimento ou refrigeração que libertem emanações perigosas ou incômodas na atmosfera dos locais de trabalho.

10 — O trabalhador terá à sua disposição água potável.

11 — O trabalhador disporá de espaço e de equipamento que lhe permitam eficácia, higiene e segurança no trabalho.

12 — Aos trabalhadores e ou aos seus órgãos representativos é lícito, com alegação fundamentada, requerer à entidade patronal uma inspecção sanitária através de organismos ou entidades oficiais, oficializadas ou particulares de reconhecida idoneidade e

capacidades técnicas para se pronunciarem sobre as condições anómalas que afectem ou possam vir de imediato a afectar a saúde dos trabalhadores. Os custos da inspecção e demais despesas inerentes à reposição das condições de salubridade dos meios ambiente e técnico-laboral são de exclusivo encargo da entidade patronal quando por esta autorizados.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Segurança no trabalho)

Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção.

#### SECÇÃO II

##### Medicina do trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Medicina do trabalho)

1 — Por motivos resultantes das condições de higiene, segurança e acidentes de trabalho, os trabalhadores têm direito a utilizar, a todo o momento, os serviços médicos criados e mantidos, nos termos da lei, pela entidade patronal.

2 — Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste CCT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções.

3 — Os trabalhadores devem ser inspeccionados, obrigatoriamente:

- a) Todos os anos, até aos 18 anos e depois dos 45 anos de idade;
- b) De 2 em 2 anos entre aquelas idades.

4 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em locais de trabalho subterrâneos deverão ser obrigatoriamente inspeccionados em cada ano e transferidos sempre que a inspecção médica o julgue conveniente.

5 — As inspecções obrigatórias referidas nos n.<sup>os</sup> 3 e 4 constarão dos seguintes exames, salvo opinião médica em contrário:

- a) Rastreio de doenças cardio-vasculares e pulmonares;
- b) Rastreio visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina.

6 — No caso das entidades patronais não cumprirem o disposto nos números anteriores até 15 de Outubro do ano em que se deva verificar a inspecção, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias à entidade patronal, promover por sua iniciativa a realização dos respectivos exames, apresentando posteriormente as despesas às entidades patronais, que se obrigarão a pagá-las no prazo de 10 dias.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Controle de radiações)

Todos os profissionais que prestem serviço em salas de operação ou outras, desde que fiquem sujeitos a radiações, serão controlados nos mesmos termos em que o são os técnicos de radiologia abrangidos pelo CCT da actividade seguradora.

#### CAPÍTULO VII

##### Regimes especiais

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Trabalho feminino)

1 — É concedido a todas as trabalhadoras o direito a uma licença de 90 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, nomeadamente quanto a férias ou antiguidade. Dos 90 dias, 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes poderão ser gozados total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o período estipulado no número anterior será, no máximo, de 30 dias.

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 final do período.

4 — Durante este período será paga às trabalhadoras a diferença entre o seu ordenado efectivo e o subsídio previsto pelos esquemas da segurança social em vigor.

5 — É concedido a todas as trabalhadoras que o requeiram, após o período de 90 dias consignado no n.<sup>º</sup> 1, o direito de passagem a regime de licença sem retribuição até a criança completar 6 meses, podendo este regime ser prorrogado por um período fixo de 6 meses.

6 — Todas as trabalhadoras, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias, terão direito a:

- a) Dispor de duas horas diárias até que a criança complete 10 meses, salvo justificação clínicamente comprovada, quer a aleitação seja natural quer seja artificial, desde que trabalhem a tempo completo;
- b) Faltar justificadamente até 2 dias seguidos em cada mês, para além dos períodos referidos nos números anteriores.

7 — Será concedido às trabalhadoras que o requerem o regime de trabalho a tempo parcial ou horário diferenciado, sem direito ao respectivo suplemento, por todo o período de tempo imposto pelas suas responsabilidades familiares.

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### (Do trabalhador-estudante)

1 — Considera-se, para efeitos desde CCT, trabalhador-estudante todo o trabalhador que, cumulativamente com a actividade profissional, se encontre matriculado em qualquer curso de ensino oficial ou equiparado.

2 — A matrícula referida no número anterior refere-se à frequência quer de cursos do ensino oficial, nomeadamente o preparatório, complementar e universitário, e estágios pós-graduação ou similares, quer à frequência de cursos de formação técnica e ou profissional ou outros de carácter particular que contribuam para a valorização social, profissional e cultural dos trabalhadores.

3 — O trabalhador-estudante beneficia de todos os direitos que lhe são conferidos pela Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto, e bem assim dos que constam dos números seguintes desta cláusula.

4 — Se o curso frequentado pelo trabalhador for no interesse e a pedido da empresa, esta suportará os respectivos custos e concederá ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação.

5 — Se o curso for do interesse exclusivo do trabalhador, poderá este obter sempre a passagem a horário diferenciado ou a trabalho a tempo parcial.

6 — O trabalhador disporá, sem perda de vencimento, em cada ano escolar, e para além do tempo de prestação de provas, até 15 dias úteis, consecutivos ou não, para preparação de exames ou para quaisquer outros trabalhos de natureza escolar.

7 — O uso do direito a que se refere o número anterior é incompatível com a utilização do direito aos dias imediatamente anteriores à prestação de provas consignado na alínea c) do n.º 1 do artigo 6.º da Lei n.º 26/81.

8 — No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula será interrompido.

9 — Se o trabalhador passar ao regime de horário diferenciado não terá direito a receber, por essa razão, qualquer suplemento.

10 — No caso de o trabalhador passar a trabalhar em regime de tempo parcial, ser-lhe-ão aplicadas as regras específicas desse regime, sem prejuízo do disposto nesta cláusula e na lei.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### (Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

1 — Deverá ser facilitada a admissão aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de doença quer de acidente, na proporção de 2 por cada 100 desempregados admitidos, sendo-lhes facultadas condições de trabalho adequadas à sua condição.

2 — Quando se verifique diminuição do rendimento de trabalho motivada por qualquer incapacidade parcial, a entidade patronal deve promover a colocação do trabalhador em postos de trabalho que se ajustem ao conjunto de aptidões e capacidades actuais. Caso não seja possível, pelas características próprias da empresa, deverá diligenciar-se a colocação do trabalhador noutra empresa ou organismo da actividade seguradora.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores, deverão evidar-se os esforços possíveis no sentido da reabilitação e reconversão do trabalhador.

4 — Os trabalhadores referidos no n.º 2 não poderão, em nenhum caso, ser prejudicados em qualquer dos seus direitos e regalias.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho e acção disciplinar

#### SECÇÃO I

##### Cessação do contrato de trabalho

###### Cláusula 75.<sup>a</sup>

###### (Causas da cessação)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Denúncia ou rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido o despedimento sem justa causa.

3 — A justa causa terá de ser provada em processo disciplinar, instaurado para o efeito, nos termos do disposto na cláusula 84.<sup>a</sup>

###### Cláusula 76.<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 tenho prazo quer não.

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

3 — No prazo de 8 dias a contar da data da assinatura do documento referido no número anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício das suas funções.

###### Cláusula 77.<sup>a</sup>

###### (Cessação por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos casos previstos na lei, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Com a reforma do trabalhador.

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### (Despedimento com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

2 — Constituem, nomeadamente, justa causa para a entidade patronal pôr termo ao contrato os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos 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 culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos graves para a empresa e ou atinjam 10 seguidas ou 20 interpoladas, em cada ano civil;
- g) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei a trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, se ocorridos dentro da empresa e ou do horário e hajam perturbado as relações de trabalho;
- h) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — A sanção de despedimento só será aplicada, com observância das cláusulas 82.<sup>a</sup> a 87.<sup>a</sup>, quando esgotadas as formas de sanções mais benévolas ou a falta seja de tal modo grave que haja posto em causa a possibilidade de continuação das relações que o contrato de trabalho pressupõe.

### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### (Denúncia do contrato por parte do trabalhador)

1 — Os trabalhadores que, sem justa causa, pretendam denunciar o contrato de trabalho, deverão avisar a entidade patronal, por carta registada, com uma antecedência não inferior a 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### (Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador)

1 — Constituem, nomeadamente, justa causa para o trabalhador rescindir o contrato de trabalho os seguintes factos:

- a) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) A violação das garantias do trabalhador nos casos e termos previstos neste CCT e na lei;

- c) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- d) A falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- e) A lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- f) A ofensa à dignidade do trabalhador, quer por parte da entidade patronal, quer dos superiores hierárquicos daquele;
- g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — O trabalhador que, com justa causa, rescindir o contrato de trabalho tem direito à indemnização legal.

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### (Despedimento sem justa causa)

1 — Se a entidade patronal despedir um trabalhador sem justa causa será obrigada a readmiti-lo e a pagar as retribuições que se vencerem até à data da sentença.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legal, sem prejuízo das retribuições vencidas até à sentença.

## SEÇÃO II

### Acção disciplinar

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Exercício de acção disciplinar)

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 20 dias subsequentes à data em que a infracção foi conhecida pela entidade patronal e supõe sempre que o arguido seja ouvido em sua defesa.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 180 dias, a partir do momento em que foi cometida.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Sanções aplicáveis)

1 — Dentro dos limites da lei, e de harmonia com os princípios por esta estabelecidos, podem ser aplicadas aos trabalhadores as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho, com perda de retribuição de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização.

2 — A sanção disciplinar terá de ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma sanção.

3 — As suspensões por infracção disciplinar não podem exceder 30 dias em cada ano civil.

4 — A aplicação da sanção de despedimento apenas poderá ter lugar de acordo com a cláusula.

## (Processo disciplinar)

1 — A aplicação das sanções de suspensão ou de despedimento será obrigatoriamente precedida de processo disciplinar.

2 — O processo deve ser escrito e obedecerá às seguintes formalidades:

- a) Iniciar-se com uma participação donde constem os comportamentos imputados ao trabalhador;
- b) Diligências destinadas a apurar os factos contidos na participação;
- c) Audição do trabalhador, se este o desejar.

3 — Se, cumprindo o disposto no número anterior, o procedimento disciplinar houver de prosseguir, observar-se-ão os trâmites seguintes:

- a) Elaboração de nota de culpa contendo a descrição especificada dos comportamentos imputados ao arguido;
- b) Entrega de cópia da nota de culpa ao arguido para este apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias;
- c) Audição das testemunhas oferecidas, até 5 por cada parte, e realização de diligências requeridas na defesa ou quaisquer outras que possam conduzir ao apuramento da verdade;
- d) Apresentação do processo aos delegados sindicais ou, na sua falta, ao sindicato e à comissão de trabalhadores, que podem sobre ele emitir parecer escrito no prazo de 5 dias;
- e) Decisão, que só pode ser tomada após 10 dias sobre o termo do prazo anterior, da qual constarão os factos considerados provados e mais fundamentos, bem como a informação dos órgãos referidos na alínea antecedente, e cuja cópia será entregue ao arguido.

4 — Constitui nulidade insuprível do processo disciplinar, acarretando nulidade do despedimento ou da sanção aplicada, a falta da nota de culpa e da entrega ao trabalhador da cópia da decisão final, nos termos mencionados na alínea e) do número anterior.

5 — Se a presença do trabalhador se mostrar comprovadamente inconveniente para o apuramento da verdade ou perturbadora das relações de trabalho, poderá o mesmo ser suspenso do serviço, nos casos em que a lei o permita, sem prejuízo da continuação do pagamento da retribuição, nos termos habituais.

6 — O processo disciplinar deve completar-se no prazo máximo de 6 meses, salvo se o arguido for acusado de factos que constituam crime e contra ele tenha sido instaurado procedimento criminal, sob pena de extinção do procedimento disciplinar e consequente arquivamento do processo.

7 — Se, apesar da opinião contrária dos órgãos mencionados na alínea d) do n.º 3, o trabalhador for despedido, poderá o mesmo, no prazo de 3 dias, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

## (Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;
- b) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, em comissões sindicais de empresa, bem como de delegados sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- c) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- d) Ter posto as autoridades competentes ou o sindicato ao corrente de violações da lei, do CCT ou dos direitos sindicais, cometidas pela empresa, ou ter informado o sindicato sobre as condições de trabalho e outros problemas de interesse para os trabalhadores;
- e) Ter intervindo como testemunha de outros trabalhadores.

2 — Até prova em contrário presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até 1 ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), c), d) e e) do número anterior ou até 5 anos após o termo das funções referidas na alínea b) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

## (Indemnização por sanções abusivas)

1 — A entidade patronal que suspender um trabalhador nos casos previstos nas alíneas a), c), d) e e) do n.º 1 da cláusula anterior pagar-lhe-á a importância equivalente a 10 vezes a retribuição perdida, elevada ao dobro no caso da alínea b) do mesmo número.

2 — A aplicação abusiva da sanção de despedimento confere ao trabalhador direito ao dobro da indemnização fixada no n.º 2 da cláusula 78.<sup>a</sup>

## (Consequências das sanções ilícitas)

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento ou de outra sanção aplicada.

2 — Na hipótese de despedimento aplica-se o disposto na cláusula 78.<sup>a</sup>

## Cláusula 88.<sup>a</sup>

### (Actividade sindical na empresa)

No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de actuação:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor, sendo membros de órgãos sociais, de associações sindicais ou de instituições de segurança social ou de comissões sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;
- d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;
- e) Dispor, a título permanente e no interior da empresa, de instalações adequadas para o exercício das funções de delegados e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f) Realizar reuniões, fora do horário do trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste CCT, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- j) Exigir das empresas o cumprimento do presente CCT e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste CCT ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

## Cláusula 89.<sup>a</sup>

### (Trabalhadores dirigentes sindicais)

Os trabalhadores dirigentes sindicais, com funções no secretariado do sindicato, quando por este requiri-

sitado, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste CCT e na lei, como se estivessem em efectividade de serviço.

## Cláusula 90.<sup>a</sup>

### (Quotização sindical)

1 — As entidades patronais procederão ao desconto da quota sindical da cada trabalhador ao seu serviço e enviarão até ao dia 10 de cada mês a referida importância para o sindicato, desde que o trabalhador o requeira por escrito.

2 — O trabalhador terá sempre garantida a rectificação ou anulação do pedido a que se refere o número anterior.

## Cláusula 91.<sup>a</sup>

### (Comissões de trabalhadores)

1 — Os trabalhadores têm o direito de se organizar dentro da empresa mediante a constituição de comissões de trabalhadores.

2 — Às comissões de trabalhadores é garantido o exercício do controle de gestão nas empresas, nos termos da lei.

3 — As comissões de trabalhadores e os seus membros gozam dos mesmos direitos e garantias reconhecidos neste CCT e na lei às comissões e delegados sindicais.

## Cláusula 92.<sup>a</sup>

### (Audição dos trabalhadores)

1 — Por audição dos trabalhadores ou dos seus órgãos representativos entende-se a comunicação prévia de um projecto de decisão.

2 — Esse projecto pode ou não ser modificado após a recepção da posição, em tempo útil e devidamente fundamentada, dos trabalhadores ou do órgão ouvido.

3 — Em qualquer caso, o órgão de gestão deve tomar em consideração os argumentos apresentados, reflectindo devidamente sobre a pertinência dos mesmos.

## CAPÍTULO X

### Disposições finais e transitórias

#### SECÇÃO I

##### Disposições finais

##### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### (Princípios de liberdade e boa-fé)

1 — As partes outorgantes comprometem-se, através da assinatura deste CCT, a promover as diligências necessárias para que as empresas e os trabalhadores respeitem todas as suas cláusulas.

2 — No sentido de esclarecer as dúvidas surgidas na interpretação deste CCT e integrar as suas lacunas é criada uma comissão paritária, composta de igual número de representantes das partes outorgantes, nos termos e condições a estabelecer.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### (Revogação da regulamentação anterior)

Com a entrada em vigor deste CCT ficam revogadas todas as cláusulas da regulamentação colectiva anterior.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Reestruturação da actividade seguradora — Fusão ou incorporação de sociedades e transmissão de carteira de seguros.)

1 — Na reestruturação da actividade seguradora, qualquer que seja a forma que revista, será sempre salvaguardado o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias dos trabalhadores.

2 — No caso de extinção de postos de trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos a transferência, mas terão direito a optar por uma só vez, entre as vagas declaradas abertas nas respectivas categorias, bem como direito a retomarem os seus extintos postos de trabalho se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de 2 anos, a contar da data da respectiva extinção.

3 — O disposto no número anterior aplica-se às situações que se tenham verificado a partir de 1 de Janeiro de 1980, inclusive.

4 — No caso de encerramento de qualquer escritório, o trabalhador dentro de um prazo de 2 anos tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta na respectiva categoria num raio de 100 km do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto na cláusula 24.<sup>a</sup>, n.º 2, caso opte pela rescisão do contrato de trabalho tem direito à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 78.<sup>a</sup>

5 — Quando duas ou mais sociedades se fusionem, ou uma incorpore a outra, subsistem sem alterações os contratos de trabalho dos trabalhadores das sociedades fusionadas ou da sociedade incorporada, aos quais são assegurados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias que já naquelas tinham.

6 — Quando uma sociedade adquirir, a qualquer título, a carteira de seguros de outra, aplicar-se-lhe-á o regime legal estabelecido e consequentemente serão salvaguardados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias dos trabalhadores que, directa ou indirectamente, se ocupavam do serviço da parte transmitida, sem prejuízo de a adquirente ser solidariamente responsável pelas obrigações da transmitente que não tenham sido previamente regularizadas e se hajam vencido antes da transmissão.

7 — Nas dificuldades decorrentes entre a compatibilização dos princípios fixados nos números anteriores e o geralmente disposto neste contrato será ouvido o sindicato.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### (Antiguidade)

Conta-se, para efeito de antiguidade, na actividade seguradora, o somatório dos vários períodos de trabalho prestado pelos trabalhadores às entidades abrangidas por este CCT, dentro do respectivo âmbito, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 24.<sup>a</sup> e nos n.os 6, 7 e 8 da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional dos trabalhadores)

1 — Os meios de formação e aperfeiçoamento profissional que a entidade patronal proporcionar aos seus trabalhadores serão gratuitos.

2 — A Associação Portuguesa de Seguros, através do CEFOS — Centro de Formação de Seguros, diligenciará no sentido de serem criadas condições de formação e aperfeiçoamento profissional, para além das já existentes nas cidades de Lisboa e do Porto.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### (Moralização das relações de trabalho)

Fica vedado às empresas atribuírem aos profissionais quaisquer serviços ou funções que não sejam os que digam respeito à actividade de enfermagem.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### (Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa recuar prejuízos que suponha não terem sido previstos;
- d) Quando violem directivas emanadas da estrutura sindical, nos termos da lei.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Anexos)

1 — Consideram-se parte integrante do presente CCT os mapas que lhe vão anexos, referentes às seguintes matérias:

- a) Estrutura de qualificação de funções (anexo I);
- b) Categorias e níveis (anexo II);
- c) Categorias profissionais (anexo III);
- d) Tabela salarial (anexo IV).

2 — A tabela salarial constante no anexo IV é considerada para todos os efeitos como tabela mínima.

## SECÇÃO II

### Disposições transitórias

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### (Disposições transitórias)

As pensões dos já reformados à data da entrada em vigor deste CCT serão actualizadas de acordo com a fórmula constante do n.º 4 da cláusula 61.<sup>a</sup>, deduzidas do quantitativo que a segurança social vier a aumentar-lhes, sem que lhes possam ser retiradas quaisquer quantias que porventura tenham anteriormente ultrapassado o limite previsto no n.º 5 da mesma cláusula, embora a manutenção dessas quantias se possa traduzir numa progressiva redução percentual da diferença que se verificar entre a pensão total e aquele limite.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### (Manutenção dos direitos e regalias)

Da aplicação deste CCT não poderá resultar para qualquer trabalhador baixa de nível, de remuneração ou de categoria, bem como diminuição de ordenado ou perda de qualquer outra regalia.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### (Controle de radiações)

1 — No prazo de 60 dias a partir da data da entrada em vigor deste contrato, deverão as entidades patronais definir, inequivocamente, quais os trabalhadores que, por força da actividade que desempenham e em conjugação com o disposto na cláusula 71.<sup>a</sup>, devem ser portadores de dosímetro.

2 — Logo que deixe de verificar-se a situação de risco referida no n.º 1, deverão as entidades patronais, da mesma forma inequívoca, decidir sobre a não utilização do dosímetro.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### (Revisão automática)

Sem prejuízo do disposto na lei, a revisão do CCT para a actividade seguradora determinará a revisão do presente contrato.

## ANEXO I

### Estrutura de qualificação de funções

1 ou 2 — Quadros superiores ou médios:

Enfermeiro-superintendente.

2 ou 3 — Quadros médios ou chefe de equipa:

Enfermeiro-chefe;  
Enfermeiro-subchefe.

4 — Profissionais altamente qualificados:

Enfermeiro.

## 5 — Profissionais qualificados:

Enfermeiro de 3.<sup>a</sup>;  
Auxiliar de enfermagem.

## ANEXO II

### Categorias e níveis

Níveis	Categorias
VII .....	Enfermeiro-superintendente.
VI .....	Enfermeiro-superintendente.
V .....	Enfermeiro-chefe.
IV .....	Enfermeiro-subchefe.
III .....	Enfermeiro.
II .....	Enfermeiro de 3. <sup>a</sup>
I .....	Auxiliar de enfermagem.

## ANEXO III

### Categorias profissionais

a) *Enfermeiro-superintendente*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coordena e orienta a actividade dos profissionais num hospital e ou casa de saúde polivalente ou polisectorizado (assistência ambulatória, internamento, bloco operatório, etc.) ou que, expressamente mandatado para o efeito pela entidade patronal, coordena e orienta, no mínimo, 3 postos de enfermagem situados em localidades diferentes, nos quais exista, pelo menos, 1 enfermeiro-chefe, cabendo-lhe, por inherência do cargo, nomeadamente funções de consulta técnica no planeamento e montagem de postos de enfermagem, detecção de carências e definição e estruturação dos serviços daqueles mesmos postos.

b) *Enfermeiro-chefe*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao profissional que coordena, dirige e controla a actividade de um grupo de profissionais que trabalham no mesmo sector, entendido este como a unidade de trabalho definida na organização da empresa, à qual corresponde um conjunto de tarefas que, pela sua natureza e complementariedade, justifica a supervisão por um mesmo responsável.

c) *Enfermeiro-subchefe*. — É o profissional a quem cabe a tarefa de auxiliar o enfermeiro-chefe e de o substituir nas suas faltas e impedimentos.

d) *Enfermeiro*. — É o profissional a quem cabe a prestação de cuidados gerais de enfermagem no tratamento, assistência e recuperação a sinistrados.

e) *Enfermeiro de 3.<sup>a</sup>*. — É o enfermeiro que ainda não possui o curso de promoção.

f) *Auxiliar de enfermagem*. — É o profissional a quem cabe a prestação de cuidados simples de enfermagem, sob a orientação dos enfermeiros.

## ANEXO IV

### Tabela salarial

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1984

Enfermeiros	Seguros	Remunerações
VII .....	XV .....	82 400\$00
VI .....	XIV .....	65 200\$00

Enfermeiros	Seguros	Remunerações
V.....	XII .....	52 400\$00
IV .....	XI .....	47 000\$00
III .....	X .....	43 700\$00
II .....	IX .....	40 100\$00
I.....	VII .....	36 900\$00

### Protocolo

As partes outorgantes do CCT de seguros assinado nesta data acordam, para efeitos de denúncia, no seguinte protocolo, que ficará a constar em acta e a cujo cumprimento se obrigam:

- 1) A parte que pretender a revisão da tabela apresentará às outras, com 60 dias de antecedência do termo da vigência, comunicação escrita nesse sentido, fazendo-a acompanhar da proposta;
- 2) Os destinatários da comunicação referida no número anterior apresentarão contraproposta nos 18 dias seguintes;
- 3) As negociações iniciar-se-ão até ao terceiro dia posterior ao termo do prazo para apresentação da contraproposta e estarão concluídas a tempo de se efectuar o depósito até ao trigésimo dia antecedente ao termo do período de vigência em curso;
- 4) A parte que pretender a revisão do CCT apresentará às outras, com 180 dias de antecedência do termo da vigência, comunicação escrita nesse sentido, fazendo-a acompanhar da proposta;
- 5) Os destinatários da comunicação referida no número anterior apresentarão contraproposta nos 61 dias seguintes;
- 6) As negociações iniciar-se-ão até ao quinto dia posterior ao termo do prazo para apresentação da contraproposta e estarão concluídas a tempo de se efectuar o depósito até ao trigésimo dia anterior ao termo do período de vigência em curso;
- 7) Das denúncias propostas e contrapropostas referidas nos números anteriores só serão re-

metidas cópias ao Ministério do Trabalho e Segurança Social decorridos os prazos de vigência mínima estabelecidos na lei;

- 8) O teor das denúncias, propostas e contrapropostas apresentadas nos termos deste protocolo deverá ser rigorosamente igual ao teor das correspondentes denúncias, propostas e contrapropostas a apresentar nos prazos fixados no CCT e na lei;
- 9) Para efeitos do presente protocolo, consideram-se como período de vigência do CCT os resultantes do disposto na sua cláusula 3.<sup>a</sup>

Lisboa, 20 de Dezembro de 1983.

Pelos Sindicatos dos Enfermeiros das Zonas Norte, Centro e Região Autónoma da Madeira:

*António Ferreira.  
Carlos Maria Pereira da Costa Neto.  
Júlio Machado da Silva e Sousa.*

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

*Eliezer Pereira Ferreira Martins.  
Eurípides José Nunes Mendes.  
Palmira Ribeiro Anacleto.  
João Pedro da Conceição.*

Pela Associação Portuguesa de Seguros (APS), em representação das seguintes companhias de seguros:

*Mundial Confiança, E. P.;  
Bonança, E. P.;  
Fidelidade Grupo Segurador, E. P.;  
Império, E. P.;  
Tranquilidade Seguros, E. P.;  
Aliança Seguradora, E. P.;  
A Social;  
Garantia;  
O Trabalho;  
Mútua dos Armadores da Pesca do Arrasto;  
Mútua dos Pescadores;  
Mútua dos Armadores da Pesca da Sardinha;*

*Odette Joglar.  
Mário Nacho.*

Pela Associação dos Seguradores Privados em Portugal (ASEP):

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 26 de Março de 1984, a fl. 143 do livro n.º 3, com o n.º 103/84, nos termos do artigo 24.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### ACT entre a Shell Portuguesa, S. A. R. L., e outras empresas petrolíferas privadas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

Entre a Shell Portuguesa, S. A. R. L., e outras empresas petrolíferas (BP, Esso e Mobil) e a FETESE/FESINTES — Federações dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, a FSTIQFP — Federação dos Sindicatos da Indústria Química e Farmacêutica de Portugal e Sindicatos dos Técnicos de Vendas foi acordado, em reunião de negociação

realizada a 8 de Março de 1984, introduzir as seguintes alterações ao texto do ACTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, e da PRT que o complementou (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 2 de Agosto de 1980), e alterações introduzidas pela comissão paritária (*Boletim do Trabalho e Em-*

*prego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, pp. 1396 e 1397), assim como pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1982, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Seguros)

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviços sendo o capital seguro limitado a 1250 contos.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Prestação de trabalho em regime de prevenção)

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:
  - a) Remuneração de 55\$ por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;
  - b) .....
  - c) .....
  - d) .....
- 5 — .....

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Pagamento por deslocação)

Para pagamento dos vários tipos de despesas, os sistemas variarão consoante as deslocações se verifiquem em Portugal continental e nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

1 — Deslocações dentro do território de Portugal continental e ilhas adjacentes.

O trabalhador será reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade da apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço — 75\$;  
Almoço/jantar — 340\$;  
Ceia — 150\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 880\$;  
Diária — 1600\$.

- 1.1 — .....
- 1.2 — .....

1.3 — Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 230\$ diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, 3 pernoitas fora da residência habitual.

#### 2 — Deslocações ao estrangeiro.

Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos 450\$ diários, para dinheiro de «bolso», absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Subsídios)

###### A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

1 — .....

2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 260\$ por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

a) .....

b) .....

c) .....

3 — .....

4 — .....

###### B) Subsídio de turnos:

1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 3400\$.

1.1 — .....

2 — .....

3 — .....

3.1 — .....

###### C) Subsídio de horário móvel:

3400\$ por mês.

###### D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 1850\$ quando tal tipo de horário for de iniciativa e interesse da empresa.

E) .....

###### F) Subsídio de GOC:

900\$ por mês.

###### G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de 260\$ por mês.

*H) Abono para falhas:*

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal, fixo, de 960\$.

*I) Subsídio de condução isolada:*

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efectivo do quantitativo de 185\$.

*J) .....*

**Cláusula 94.<sup>a</sup>**

**(Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica)**

*1 — .....*

2 — Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 65% ou 50% da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família), até ao limite anual máximo de 300 contos por agregado familiar, não excedendo 150 contos *per capita*, depois de deduzida a participação da Previdência ou de esquemas oficiais equiparados.

*3 — .....*

*4 — .....*

**Cláusula 95.<sup>a</sup>**

**(Descendentes com deficiências psicomotoras)**

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação até o descendente em causa atingir os 21 anos de idade, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 80 000\$ por cada um e por ano.

*2 — .....*

**Cláusula 98.<sup>a</sup>**

**(Trabalhadores-estudantes)**

1 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á a Lei n.º 26/81, nos termos a seguir transcritos, e sempre que não vigorar outra prática mais favorável para os trabalhadores.

2 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

3 — As empresas procurarão elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

4 — Quando não seja possível a aplicação do regime de horário diferenciado previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado, sem perda de retribuição ou outra regalia, até 6 horas semanais, em termos de acordar entre o trabalhador, a comissão sindical respectiva e a entidade patronal.

5 — Em períodos de prestação de exames ou provas de avaliação de natureza idênticas — testes finais, discussão de trabalhos, por exemplo —, os trabalhadores-estudantes terão, por cada disciplina 2 dias para a prova escrita e mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo 1 o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados.

6 — Em caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar.

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

8 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de 1 mês.

9 — Os trabalhadores-estudantes que faltarem por razões que tenham a ver com necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou equivalente — testes finais, discussão de trabalhos, por exemplo — terão as respectivas faltas justificadas.

10 — As empresas procurarão comparticipar nos custos inerentes aos estudos, podendo esta participação ser estabelecida em função da remuneração do trabalhador.

11 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias, considerando-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, constituindo falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

**Cláusula 106.<sup>a</sup>**

**(Diuturnidades)**

*1 — .....*

2 — Em 1 de Janeiro de 1984, o valor da diuturnidade passará a ser de 2200\$ e vencer-se-á nas condições do número anterior.

3 — .....

4 — .....

## ANEXO II

### Remunerações mensais mínimas

Grupo	Profissões	Remuneração mensal mínima
A	Director ou chefe de departamento .....	98 750\$00
B	Chefe de divisão .....	75 250\$00
C	Analista de sistemas .....	
	Assistente administrativo .....	
	Auditor interno .....	
	Chefe de serviços .....	
	Chefe de vendas .....	
	Superintendente de instalação .....	
D	Analista-chefe .....	
	Analista-programador .....	
	Agente de métodos (escritório) .....	
	Auditor interno auxiliar .....	
	Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos .....	
	Chefe de secção .....	
	Coordenador de vendas .....	
	Despachante privativo .....	
	Representante .....	
	Superintendente .....	
	Técnico administrativo principal .....	
E	Analista principal .....	
	Assistente operacional .....	
	Chefe de operação e planificação .....	
	Desenhador-projectista .....	
	Programador de informática .....	
	Técnico administrativo .....	
	Técnico construtor civil .....	
	Topógrafo .....	
F	Agente de métodos (metalúrgico) .....	
	Chefe de operação (informática) .....	
	Desenhador-maquetista .....	
	Escrivário especializado .....	
	Fotógrafo especializado .....	
	Secretária .....	
G	Caixa .....	
	Chefe de equipa .....	
	Correspondente em línguas estrangeiras .....	
	Desenhador .....	
	Encarregado de armazém .....	
	Encarregado (electricista) .....	
	Encarregado (metalúrgico) .....	
	Encarregado (químico) .....	
	Enfermeiro .....	
	Escrivário de 1.ª .....	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	
	Inspector técnico (garagem) .....	
	Operador de informática .....	
	Promotor de vendas .....	
	Supervisor de aviação .....	
	Supervisor de telecomunicações .....	
	Técnico de controle de qualidade .....	

Grupo	Profissões	Remuneração mensal mínima
H	Aeroabastecedor qualificado .....	
	Analista .....	
	Carpinteiro/marceneiro .....	
	Controlador de qualidade .....	
	Encarregado de refeitório .....	
	Escrivário de 2.ª .....	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .....	
	Fiel de armazém .....	
	Fogueiro .....	
	Maquinista de 1.ª classe .....	
	Mecânico de automóveis .....	
	Mecânico montador de sistemas de queima de 1.ª (mecânico de gás) .....	
	Mecânico de instrumentos de precisão .....	
	Mestre de tráfego local .....	
	Motorista (pesados) .....	
	Operador de recolha de dados (com mais de 4 anos) .....	
	Operador de telex .....	
	Oficial electricista .....	
	Recepcionista .....	
	Serralheiro civil .....	
	Serralheiro mecânico .....	
	Telefonista-chefe .....	
I	Aeroabastecedor .....	
	Conferente de armazém .....	
	Cobrador .....	
	Cozinheiro .....	
	Dactilógrafo .....	
	Escrivário de 3.ª .....	
	Lubrificador .....	
	Maquinista de 2.ª classe .....	
	Marinheiro de 1.ª classe .....	
	Mecânico montador de sistemas de queima de 2.ª .....	
	Motorista (ligeiros) .....	
	Operador de abastecimento e distribuição .....	
	Operador de blending .....	
	Operador de empilhador .....	
	Operador de recolha de dados (com menos de 4 anos) .....	
	Operador-sondador .....	
	Preparador de detergentes .....	
	Preparador de inseticidas .....	
	Telefonista .....	
	Operador de movimentação .....	
J	Auxiliar de escritório .....	
	Condutor/ajudante de motorista .....	
	Copeiro/cafeteiro .....	
	Empregado de balcão .....	
	Estabeta .....	
	Marinheiro de 2.ª classe .....	
	Operador de enchimento de gases .....	
	Operador de serviço de armazém .....	
K	Continuo .....	
	Guarda .....	
	Lavador .....	
	Porteiro .....	
	Servente de armazém .....	
L	Trabalhador de limpeza .....	22 000\$00

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1984 e absorve até à respectiva concorrência aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

Lisboa, 16 de Março de 1984.

Pelas Empresas (BP, MOBIL, SHELL e ESSO):

(Assinatura ilegível.)  
Manuel Eurico Coelho.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços; STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal; SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante; 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; Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

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

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

#### **Lista das organizações sindicais subscritoras da revisão do texto final do ACT/petrolíferas privadas:**

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:

*Hélder Simão Pinheiro.*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

*Hélder Simão Pinheiro.*

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Hélder Simão Pinheiro.*

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Hélder Simão Pinheiro.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Elétricas:

*Hélder Simão Pinheiro.*

Pelo Sindicato dos Construtores Civis:

*Hélder Simão Pinheiro.*

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

*Hélder Simão Pinheiro.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:

*Hélder Simão Pinheiro.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

*Hélder Simão Pinheiro.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas:

*Hélder Simão Pinheiro.*

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

*Hélder Simão Pinheiro.*

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes, Marinha Mercante:

*Hélder Simão Pinheiro.*

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 15 de Março de 1984. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 27 de Março de 1984, a fl. 143 do livro n.º 3, com o n.º 101/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

#### **Acordo de adesão entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins ao CCT entre aquela associação patronal e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros.**

Acordo de adesão entre a Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e o SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins, ao CCT entre aquela Associação e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços e outros.

A ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis, por um lado, e o SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins, por outro, aceitam e acordam, ao abrigo do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na adesão deste último ao CCT para o sector de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás, acordado com sindicatos representativos de tra-

lhadores, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1978, e suas posteriores alterações (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1980, 41, de 8 de Novembro de 1981, e 45, de 7 de Dezembro de 1982).

E ainda no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1984.

Lisboa, 20 de Março de 1984.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 26 de Março de 1984, a fl. 142 do livro n.º 3, com o n.º 97/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

### **CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sind. Democrático da Química — Integração em níveis de qualificação**

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação de profissões previstas na convenção colectiva em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1983:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado do sector metalúrgico.

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):

6.2 — Produção:

Ajudante ou achegador.  
Cartonageiro.

---

### **CCT entre a APIFARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica e outras e o SINDEQ — Sind. Democrático da Química e outros — Integração em níveis de qualificação**

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação de profissões previstas na convenção colectiva de trabalho em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1982:

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Técnico.

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):

6.2 — Produção:

Ajudante ou chegador (fogueiro).

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.

**AE entre a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores  
de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação**

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões previstas no AE em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1983:

**1 — Quadros superiores:**

- Analista de sistemas I e II.
- Chefe de departamento.
- Chefe de serviço.
- Contabilista III, IV, V, VI.
- Director.
- Director-adjunto.
- Economista III, IV, V, VI.
- Engenheiro III, IV, V, VI.
- Profissional de engenharia III, IV, V, VI.

**2 — Quadros médios:**

**2.1 — Técnicos administrativos:**

- Agente de organização e métodos II.
- Analista de gestão I e II.
- Analista orgânico.
- Auditor interno.
- Contabilista I-A, I e II.
- Economista I e II.
- Guarda-livros.
- Tesoureiro.

**2.2 — Técnicos da produção e outros:**

- Chefe de sector.
- Desenhador projectista II.
- Enfermeiro coordenador.
- Engenheiro I e II.
- Profissional de engenharia I-A, I e II.
- Técnico de serviço social I, II e III.

**3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:**

- Chefe de secção.
- Coordenador de transportes.
- Encarregado de armazém.
- Encarregado de armazém de produtos químicos.
- Encarregado da construção civil.
- Encarregado de electricista.
- Encarregado de ferramentaria.
- Encarregado de instrumentos de controle industrial.
- Encarregado de laboratório.
- Encarregado de refeitório ou cantina.
- Encarregado de sala de desenho.
- Encarregado de serralharia civil e soldadura.
- Encarregado de serralharia mecânica.
- Encarregado de SIS.
- Operador-chefe de processo.
- Operador-chefe de segurança.
- Subchefe de secção.

**4 — Profissionais altamente qualificados:**

- 4.1 — Administrativos, comércio e outros:
  - Agente de compras qualificado.
  - Agente de organização e métodos I.
  - Ajudante de guarda-livros.
  - Assistente técnico comercial (até 2 anos e com mais de 2 anos).
  - Correspondente em línguas estrangeiras.
  - Correspondente em línguas estrangeiras/intérprete.
  - Enfermeiro I e II.
  - Escriturário qualificado.
  - Programador de aplicações de informática I e II.
  - Secretário I e II.
  - Tradutor I e II.

**4.2 — Produção:**

- Analista principal.
- Desenhador projectista I.
- Desenhador qualificado.
- Fogueiro operador qualificado.
- Inspector de equipamentos e corrosão qualificado.
- Metalúrgico qualificado.
- Oficial electricista principal.
- Operador de central e substaçao qualificado.
- Operador de processo qualificado (especialista qualificado).
- Preparador de trabalhos.
- Preparador de trabalhos qualificado.
- Programador de manutenção qualificado.
- Técnico de higiene industrial.
- Técnico de instalação de CO<sub>2</sub>.
- Técnico de instrumentos de controle industrial qualificado.

**5 — Profissionais qualificados:**

**5.1 — Administrativos:**

- Apontador.
- Caixa I e II.
- Cobrador (até 3 anos e com mais de 3 anos).
- Escriturário de 1.ª, 2.ª e 3.ª
- Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
- Operador de computador.
- Operador de consola.
- Operador de telex.

**5.2 — Comércio:**

- Agente de compras de 1.ª e 2.ª

**5.3 — Produção:**

- Analista de 1.ª, 2.ª e 3.ª
- Canalizador (picheleiro) de 1.ª, 2.ª e 3.ª
- Carpinteiro de línguas de 1.ª, 2.ª e 3.ª
- Carpinteiro qualificado.
- Desenhador de 1.ª, 2.ª e 3.ª
- Fogueiro de 1.ª
- Fogueiro operador.

Fotógrafo impressor (até 3 anos e com mais de 3 anos).  
Fresador mecânico de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>  
Inspector de equipamento e corrosão de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>  
Isolador de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>  
Montador de andaimes.  
Oficial electricista de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>  
Operador de central de subestação.  
Operador de movimentação (especialista, especializado e semiespecializado).  
Operador de processo A, B e C (especialista, especializado e semiespecializado).  
Pedreiro de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>  
Pedreiro qualificado.  
Pintor de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>  
Programador de manutenção.  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>  
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>  
Técnico de instrumentos de controle industrial de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>  
Técnico de manutenção mecânica.  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

#### 5.4 — Outros:

Caixeiro de armazém de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>  
Chefe de armazém de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>  
Controlador.  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>  
Cozinheiro-chefe.  
Despenseiro (até 3 anos e com mais de 3 anos).  
Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>  
Motorista.  
Operador de segurança A, B e C.

### 6 — Profissionais semiqualificados (especializados):

#### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar-coordenador.  
Auxiliar de serviços externos.  
Condutor de veículos internos.  
Copeiro.

Dactilógrafo (1.<sup>º</sup> e 2.<sup>º</sup> ano).  
Empregado de lavandaria.  
Empregado de refeitório.  
Guarda.  
Operador heliográfico (até 2 anos e com mais de 2 anos).  
Telefonista (até 3 anos e com mais de 3 anos).

#### 6.2 — Produção:

Ferramenteiro.  
Pré-oficial electricista (1.<sup>º</sup> e 2.<sup>º</sup> ano).  
Preparador de amostras (até 2 anos e com mais de 2 anos).

### 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

#### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.  
Paquete (14, 15, 16 e 17 anos).  
Porteiro de instalação industrial.

#### 7.2 — Produção:

Auxiliar (até 6 meses, 6 meses a 3 anos, com mais de 3 anos).

### A — Praticantes e aprendizes:

A — 1 — Praticantes administrativos:  
Estagiário de escritório (1.<sup>º</sup> e 2.<sup>º</sup> ano).

#### A — 3 — Praticantes da produção:

Ajudante de caixeiro de armazém.  
Ajudante de electricista (1.<sup>º</sup> e 2.<sup>º</sup> ano).  
Analista estagiário.  
Operador de processo estagiário (até 6 meses).  
Operador de segurança estagiário (até 6 meses).  
Praticante (met.) (1.<sup>º</sup> e 2.<sup>º</sup> ano).  
Tirocinante (1.<sup>º</sup> e 2.<sup>º</sup> ano).

A — 4 — Aprendizes da produção:  
Aprendiz (CC, el., met.) (1.<sup>º</sup> e 2.<sup>º</sup> ano).

**AE entre a QUIMIGAL — Química de Portugal, E. P., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação**

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação de profissões previstas no AE em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 15 de Novembro de 1983:

**4 — Profissionais altamente qualificados:**

**4.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Enfermeiro.

**4.2 — Produção:**

Agrimensor.  
Topógrafo.

**5 — Profissionais qualificados:**

**5.3 — Produção:**

Fresador.  
Mecânico.

**6 — Profissionais semiqualificados (especializados):**

**6.2 — Produção:**

Ajudante de fogueiro.

**AE entre a QUIMIGAL — Química de Portugal, E. P., e o SINDEQ — Sind. Democrático da Química e outros — Integração em níveis de qualificação**

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação de profissões previstas no AE em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 15 de Novembro de 1983:

**4 — Profissionais altamente qualificados:**

**4.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Enfermeiro.

**4.2 — Produção:**

Agrimensor.  
Topógrafo.

**5 — Profissionais qualificados:**

**5.3 — Produção:**

Fresador.  
Mecânico.

**6 — Profissionais semiqualificados (especializados):**

**6.2 — Produção:**

Ajudante de fogueiro.