

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 32

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 15,12

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 32	P. 3683-3826	29-AGOSTO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	3687
Organizações do trabalho .....	3785
Informação sobre trabalho e emprego .....	3819

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- |  |      |
|--|------|
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras ..... | 3687 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) .....  | 3688 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros .....         | 3689 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SERS — Sind. dos Engenheiros e outro .....  | 3690 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás .....   | 3692 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços .....   | 3693 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros .....   | 3694 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIRO — Assoc. Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros .....  | 3695 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros .....   | 3697 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT e das suas alterações entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) .....   | 3698 |

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros e do CCT entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços .....	3699
— Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros e entre a mesma Confederação e a Feder. Nacional dos Sind. da Função Pública .....	3700
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) .....	3702
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações salariais dos CCT (produção e funções auxiliares) entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes e outro .....	3703
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura) .....	3704

#### **Convenções colectivas de trabalho:**

— CCT entre a HR CENTRO — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global .....	3706
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de batata frita, aperitivos e similares) e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra — Alteração salarial e outras .....	3767
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Alteração salarial e outras .....	3769
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras .....	3770
— CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	3773
— ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras .....	3776
— AE entre a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras .....	3782
— AE entre a PT Comunicações, S. A., e o SICOMP — Sind. das Comunicações de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação .....	3783

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

— Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo entre a Assoc. Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....	3783
---	------

### **Organizações do trabalho:**

#### **Associações sindicais:**

##### **I — Estatutos:**

— STRUP — Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal .....	3785
— Sind. dos Transportes Rodoviários do Dist. de Vila Real — Cancelamento de registo .....	3802
— Sind. dos Transportes Rodoviários do Dist. de Faro — Cancelamento de registo .....	3803
— Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Dist. de Lisboa — TUL — Cancelamento de registo .....	3803
— STTRUC — Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro — Cancelamento de registo .....	3803
— Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul — Cancelamento de registo .....	3803

## **II — Direcção:**

— SINTABA/AÇORES — Sind. dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores — Alteração .....	3803
---	------

## **III — Corpos gerentes:**

...

## **Associações de empregadores:**

### **I — Estatutos:**

— AMPEDLEI — Assoc. de Micros, Pequenas e Médias Empresas do Dist. de Leiria .....	3804
— Feder. Nacional do Comércio .....	3808

### **II — Direcção:**

— GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos .....	3815
---	------

### **III — Corpos gerentes:**

...

## **Comissões de trabalhadores:**

### **I — Estatutos:**

...

### **II — Identificação:**

...

### **III — Eleições:**

— SPDH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. ....	3816
— REPSOL — Polímeros, L. <sup>da</sup> .....	3818

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

### **I — Convocatórias:**

— CENFIM — Centro de Formação Profissional da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica .....	3818
---	------

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

...

## **Conselhos de empresa europeus:**

...

## **Informação sobre trabalho e emprego:**

### **Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

— Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 18 de Julho de 2006 .....	3819
---	------



#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

**Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.**

O contrato colectivo de trabalho entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 2006, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 15510).

As associações subscritoras requereram a extensão do contrato colectivo de trabalho a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial, em virtude de terem sido introduzidas profissões diferentes das previstas nos quadros de pessoal de 2003. Contudo, apurou-se que no sector abrangido pela convenção existem 3225 trabalhadores a tempo completo, com exclusão do residual (que inclui o ignorado). Apurou-se, ainda, com base numa amostra de 3215 trabalhadores, cujas profissões foi possível relacionar com as previstas nos quadros de pessoal de 2003, que 1237 trabalhadores (38,4 %) auferem retribuições médias inferiores às convencionais entre – 1,54 % e – 15,4 %.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura uma retroactividade da tabela salarial e das cláusulas de conteúdo pecuniário idêntica à da convenção. No entanto, a cláusula 25.<sup>a</sup>, bem como os subsídios de deslocação previstos no anexo IV, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar

as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que o regulamento de extensão apenas será aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à indústria de lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do leite, incluindo a recolha em salas de ordenha colectiva e concentração do leite, e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas no referido contrato;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores já abrangidos pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas não representados pelo sindicato outorgante.

2 — Para efeitos do n.º 1, considera-se indústria de lacticínios o fabrico de derivados de leite (nomeadamente manteiga, queijo, leite em pó e dietéticos) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterilizados).

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 25.<sup>a</sup>, «Refeições em deslocação», e dos subsídios de deslocação previstos no anexo IV, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção, até ao limite de quatro.

Lisboa, 11 de Agosto de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).**

O contrato colectivo de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2004.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 194, dos quais 69 (35,5%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 46 (23,7%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,2%. São as empresas do escalão entre 21 e 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de alimentação e o abono para falhas, com um acréscimo, respectivamente, de 7,1% e de 13,8%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos grupos 8 a 10 das tabelas salariais são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Não obstante a área nacional da convenção, a extensão às empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço limitar-se-á, tal como em anteriores extensões, à zona centro do continente, tendo em conta que a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa têm celebrado convenções colectivas com âmbitos sectorial, profissional e geográfico parcialmente coincidentes. Assim, a área das respectivas extensões tem sido articulada de forma a evitar sobreposição e ou sucessão de instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis às mesmas relações de trabalho. Em consequência, a presente extensão excluirá do seu âmbito,

como habitualmente, as relações de trabalho entre empresas filiadas naquelas duas associações de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de refeição e o abono para falhas retroactividades idênticas às da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, são estendidas:

- a) Nos distritos de Coimbra, Aveiro (excepto os concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Viseu (excepto os concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto o concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto os concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e no concelho de Ourém (distrito de Santarém), às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade industrial e ou comercial ou de prestação de serviços no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares em estabelecimentos que usam consagrações denominações de padaria, pastelaria, padaria/pastelaria, estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins, *boutique* de pão quente, confeitaria, cafetaria e ou outros similares de hotelaria, com ou sem terminais de cozedura, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;
- b) No território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação

de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

2 — A portaria a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições dos grupos 8, 9 e 10 da tabela salarial apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

4 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição e do abono para falhas que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e de 1 de Janeiro de 2005 retroagem no âmbito da presente extensão a partir das mesmas datas.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção, até ao limite de seis.

Lisboa, 11 de Agosto de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 15 e 16, de 22 e de 29 de Abril, ambos

de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores proprietários de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras da primeira convenção requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pelas convenções são 914, dos quais 195 (21,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 134 (14,6 %) auferem retribuições inferiores em mais de 6,53 % às fixadas pelas convenções. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

As alterações das convenções actualizam, ainda, os valores de cada diuturnidade, em 2,77 %, e do subsídio de alimentação, em 2,27 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As convenções abrangem empresas proprietárias de publicações com carácter informativo de periodicidade diária e não diária. Contudo, a actividade editorial de publicações periódicas diárias informativas tem regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, igualmente objecto de extensão. Nestas circunstâncias, no sector da edição de publicações periódicas diárias informativas, a extensão apenas deverá abranger as empresas filiadas na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura a retroactividade das tabelas salariais idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território continente.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETI-CEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15 e 16, de 22 e de 29 de Abril, ambos de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores proprietários de empresas de publicações periódicas não diárias não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção, até ao limite de quatro.

Lisboa, 11 de Agosto de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SERS — Sind. dos Engenheiros e outro.**

O contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SERS — Sindicato dos Engenheiros e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que o outorgaram.



As associações subscritoras requereram a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores representadas pela federação de empregadores outorgante, que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço não filiados nos sindicatos outorgantes.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base a comparação das retribuições médias praticadas para cada categoria profissional, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003, com as retribuições convencionais. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão do residual (que inclui o ignorado), são 545, verificando-se que as retribuições convencionais de todas as categorias profissionais previstas são inferiores à retribuição média praticada em Outubro de 2003.

No entanto, constituindo a convenção uma revisão global das convenções anteriores, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1994, e criando nomeadamente um regime de adaptabilidade do tempo de trabalho e aumentando o limite anual do trabalho suplementar, justifica-se a extensão, que tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

A convenção actualiza ainda o subsídio de refeição, o subsídio para grandes deslocações no país e no estrangeiro e o seguro do pessoal deslocado. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura uma retroactividade das tabelas salariais idêntica à da convenção. O subsídio de refeição previsto na cláusula 8.<sup>a</sup> deve acompanhar a eficácia prevista na convenção, pelo que se fixa a sua retroactividade a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção, ou seja, 1 de Março de 2006. As compensações das despesas de deslocações e o seguro do pessoal deslocado previstos, respectivamente, nas cláusulas 24.<sup>a</sup>, 25.<sup>a</sup> e 28.<sup>a</sup> não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, na sequência do qual a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal deduziu oposição. Esta associação opõe-se à extensão aos empregadores por si representados, em virtude de ter outorgado um contrato colectivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Agosto de 1992, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1994. O regulamento de extensão não pode ser emitido no âmbito de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, o que exclui do âmbito do pri-

meiro as relações de trabalho abrangidas pelo referido contrato colectivo. Relativamente a empregadores representados pela AIMMAP, os respectivos trabalhadores enquadrados no âmbito profissional do referido contrato colectivo e não representados pelos sindicatos outorgantes são abrangidos pela extensão do mesmo contrato. É conveniente manter a unidade da regulamentação aplicável a estes empregadores, pelo que a presente extensão não abrange os empregadores representados pela AIMMAP.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a presente extensão apenas se aplica no território do continente.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SERS — Sindicato dos Engenheiros e outro publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — A presente extensão não é aplicável aos empregadores filiados na AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Novembro de 2005.

3 — A cláusula 8.<sup>a</sup>, «Subsídio de refeição», produz efeitos desde 1 de Março de 2006.

4 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção, até ao limite de cinco.

Lisboa, 11 de Agosto de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre, Faro e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, exerçam a indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005.

O número de trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), é de 99, dos quais 18,2 % auferem retribuições inferiores às da convenção. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

As retribuições dos graus IX e X da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário uma retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, a compensação das despesas de deslocação previstas na cláusula 25.<sup>a</sup>, indexada à tabela salarial, não é objecto de retroactividade, uma vez que se destina a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção se aplique nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, a extensão de con-

venções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável nos distritos do continente nela previstos.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006, são estendidas, nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre e Faro:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições dos graus IX e X da tabela salarial apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 25.<sup>a</sup>, «Abono para deslocações», produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2005.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção, até ao limite de seis.

Lisboa, 11 de Agosto de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.**

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2005, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão do CCT a todas as empresas que, no distrito de Bragança, se dediquem à actividade de comércio a retalho ou prestação de serviços e aos trabalhadores ao seu serviço.

O CCT estabelece duas tabelas salariais, uma para 2004 e outra para 2005. O estudo de avaliação do impacto da extensão teve por base a tabela salarial para 2005 e as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas de acordo com o aumento médio das tabelas salariais dos instrumentos de regulamentação colectiva publicados no ano de 2004. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 1266, dos quais 265 (20,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades, em 5,5 %, e cria o subsídio de alimentação. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando que a extensão tem por finalidade aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector, justifica-se incluir essas prestações na presente extensão.

As tabelas salariais prevêem para diversas categorias profissionais retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividades idênticas às da convenção.

As extensões anteriores desta convenção não abrangeram as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela

Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão da convenção não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2005, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005, são estendidas no distrito de Bragança:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de comércio a retalho ou de prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades mencionadas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

4 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e 1 de Janeiro de 2005 retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas.

3 — As cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos, nos termos da convenção, desde 1 de Janeiro de 2005.

4 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção, até ao limite de seis.

Lisboa, 11 de Agosto de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2006, abrangem as relações de trabalho

entre empregadores e trabalhadores que, no distrito de Évora, se dediquem ao comércio retalhista, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às empresas e aos trabalhadores não filiados nas associações outorgantes que se dediquem à actividade de comércio retalhista na área e no âmbito da sua aplicação.

As alterações da convenção actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 2056, dos quais 945 (45,9 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 314 (15,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,3 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Foram actualizados o abono para caixas de escritório e comércio e operador de caixa em supermercado e motoristas, entre 3,1 % e 3,6 %, e as diuturnidades, em 5,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos níveis XII, XIII e XIV da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrangem as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura uma retroactividade da tabela salarial e das cláusulas de conteúdo pecuniário idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 2006, são estendidas, no distrito de Évora:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — As retribuições dos níveis XII, XIII e XIV da tabela salarial apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial da convenção e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Março de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Lisboa, 11 de Agosto de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIRO — Assoc. Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã se dediquem ao comércio retalhista e grossista e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem à actividade de comércio a retalho na área da sua aplicação.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais dado existirem outras convenções aplicáveis na mesma área e às mesmas actividades com tabelas salariais diferenciadas quer quanto aos valores das retribuições, quer quanto às profissões e categorias profissionais.

No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2003, que o total dos trabalhadores abran-

gidos por todas as convenções é cerca de 61 211, dos quais 53 642 (87,6%) a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação em 9%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Tendo em consideração a aplicação na área e no âmbito da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho celebradas entre a UACS — União de Associações de Comércio e Serviços e diversas associações sindicais, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas decorrentes de deslocações previstas na cláusula 25.<sup>a</sup> da convenção não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, são estendidas, nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes;
- c) A extensão prevista na alínea a) não se aplica às empresas filiadas nas associações de empregadores inscritas na UACS — União de Associações de Comércio e Serviços.

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto na cláusula 25.<sup>a</sup>, «Deslocações para Macau e estrangeiro», produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

Lisboa, 11 de Agosto de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem, no domínio do sector eléctrico e electrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das actividades industriais e ou comerciais de fabricação, projecto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão do contrato colectivo às relações de trabalho entre empresas industriais de equipamentos eléctricos e electrónicos não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da respectiva extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e outras cuja classificação é ignorada, são 19 246, dos quais 7519 (39%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 1286 (6,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,5%. São as empresas do escalão com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

A convenção actualiza ainda outras prestações de conteúdo pecuniário, como a retribuição por isenção de horário de trabalho (7,8%), a retribuição do trabalho suplementar (7,8%), o subsídio de refeição (11,5%), o subsídio para grandes deslocações (7,8%), o subsídio para deslocações aos Açores, à Madeira e ao estrangeiro (7,8%) e o prémio de antiguidade na carreira (7,8%). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar

o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, à qual foi deduzida oposição por diversas associações sindicais que invocaram a existência de regulamentação colectiva específica constante do contrato colectivo celebrado com a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1999, pelo que pretendem a exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores que representam. Considerando que o regulamento de extensão só pode ser emitido na falta de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, de acordo com o artigo 3.º do Código do Trabalho, são excluídas do âmbito da extensão as relações de trabalho referidas pelas associações sindicais oponentes.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura uma retroactividade para a tabela salarial e para o subsídio de refeição idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no continente.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem, no domínio do sector eléctrico e electrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das actividades industriais e ou comerciais de fabricação, projecto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas;

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

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

3 — A presente portaria não se aplica aos trabalhadores representados pelas seguintes associações sindicais: FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal; Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro; Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa; FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal; FEQUIME-TAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás; FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos; FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços; SQTd — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho; Sindicato dos Enfermeiros Portugueses; Sindicato dos Enfermeiros do Centro; Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia — SPEUE, e Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.

## Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição previsto na cláusula 79.ª produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de duas.

Lisboa, 16 de Agosto de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT e das suas alterações entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).**

O contrato colectivo de trabalho entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos

Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, na parte ainda em vigor, e das suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que na área das convenções explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e os que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações e trabalhadores ao seu serviço, todos representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas convenções colectivas aos empregadores do mesmo sector de actividade e aos trabalhadores ao seu serviço.

O CCT de 2004 constitui uma revisão global, enquanto a alteração de 2005 actualiza a tabela salarial e cláusulas de conteúdo pecuniário.

O estudo de avaliação do impacte da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios de 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 11 697, dos quais 8412 (71,9 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 639 (5,46 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8 %. São as empresas do escalão com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção de 2005 actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de alimentação e o valor pecuniário da alimentação, em 2,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura uma retroactividade das tabelas salariais e das cláusulas de conteúdo pecuniário idêntica à da convenção de 2005.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.



Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, na parte ainda em vigor, e das suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, são estendidas, no continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que explorem em regime de concessão e com lucrativos cantinas e refeitórios e os que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário constantes das alterações da convenção publicada em 2005 produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2005.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da sua entrada em vigor, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção, até ao limite de seis.

Lisboa, 11 de Agosto de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros e do CCT entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.**

As alterações do CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato

dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, e do CCT entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem a actividades de investigação e segurança (CAE 74600) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão dos contratos colectivos de trabalho referidos a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que na área da sua aplicação se dediquem à prestação de serviços de segurança privada, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais neles previstas.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base a comparação entre as remunerações médias praticadas para cada profissão ou categoria profissional com as correspondentes remunerações convencionais apuradas de acordo com o quadro de pessoal de 2003 e actualizadas segundo o aumento percentual médio das tabelas salariais dos instrumentos de regulamentação colectiva publicados em 2004 e 2005.

O número de trabalhadores a tempo completo deste sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes e aprendizes, é de 23 157, dos quais 21 601 (93,3%) auferem retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções em cerca de 1,8%, sendo que uma única profissão (vigilante) concentra um total de 20 695 trabalhadores (89,3%), que auferem retribuições inferiores às das convenções em cerca de 1,3%.

Por outro lado, as retribuições dos níveis XXIV e XXV das tabelas salariais são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário uma retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, a cláusula 29.ª bem como os subsídios de deslocação previstos no anexo II não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de apro-

ximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, e do CCT entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções (actividades de investigação e segurança — CAE 74600) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições dos níveis XXIV e XXV das tabelas salariais apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 29.<sup>a</sup> («Deslocações») e dos subsídios de deslocação previstos no anexo II, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual

valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

Lisboa, 11 de Agosto de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros e entre a mesma Confederação e a Feder. Nacional dos Sind. da Função Pública.**

Os contratos colectivos de trabalho entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros e entre a mesma Confederação e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2005, e 17, de 8 de Maio de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras da primeira convenção solicitaram oportunamente a sua extensão a instituições particulares de solidariedade social e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional através de um regulamento de extensão. As partes celebrantes da última convenção não formularam pedido da emissão de regulamento de extensão.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O contrato colectivo de trabalho celebrado pela Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, para além de tabelas salariais idênticas às da outra convenção, contempla uma actualização salarial, de 2,3 %, para o ano de 2006.

Não foi possível determinar o impacte da extensão da primeira das convenções referidas devido aos novos enquadramentos das profissões e ao grau de desactualização das tabelas salariais anteriores, que datam de 1997. Relativamente à segunda convenção, cujas tabelas anteriores são de 2001, apurou-se, a partir dos quadros de pessoal de 2003, que o número de trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes e praticantes e do residual (que inclui o ignorado) e dos trabalhadores docentes, não considerados por deficiente preenchimento dos quadros de pessoal, é de 65 018, dos quais 18 796 (28,9 %) auferem retribuições inferiores às do contrato colectivo de trabalho celebrado pela Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, considerando já a actualização para o ano de 2006, sendo que 6505 (10 %) auferem retribuições inferiores às desta convenção em mais de 6,9 %. São as instituições dos escalões de dimensão entre 21 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de profissionais com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações pecuniárias, nomeadamente as diuturnidades, em 24,4 %

e 21,5%, o abono para falhas, em 33,7% e 16,2%, e o subsídio de refeição, em 69,6% e 18,7%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor previstas em ambas as convenções apenas são abrangidas pela extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, na sequência do qual a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e a União das Misericórdias Portuguesas deduziram oposição.

A FEP-CES, invocando a existência de regulamentação específica, constante do contrato colectivo de trabalho celebrado com a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, pretende a exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores filiados nos sindicatos por si representados, bem como dos inscritos nas demais associações sindicais signatárias da mesma convenção. Considerando que o regulamento de extensão só pode ser emitido na falta de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, de acordo com o artigo 3.º do Código do Trabalho, são excluídas do âmbito da extensão as relações de trabalho referidas pela Federação oponente.

A União das Misericórdias Portuguesas pretende a salvaguarda da autonomia negocial e assim excluir as santas casas da misericórdia suas filiadas do âmbito do presente regulamento.

Não obstante ter sido celebrado um acordo pela União das Misericórdias Portuguesas apenas para abranger a União enquanto instituição particular de solidariedade social e haver também convenções colectivas celebradas por numerosas santas casas da misericórdia, existe ainda um número significativo de misericórdias sem regulamentação colectiva convencional, pelo que se está a promover a ponderação da extensão a essas instituições.

Procede-se, por isso, a uma extensão de âmbito mais restrito que a referida no aviso, remetendo-se para momento posterior a decisão quanto à extensão na restante amplitude constante do aviso. Deste modo, a presente extensão circunscreve-se às instituições particulares de solidariedade social filiadas na CNIS com trabalhadores não representados por associações sindicais outorgantes, bem como a instituições particulares de solidariedade social não filiadas na Confederação outorgante, excepto as santas casas da misericórdia e trabalhadores ao seu serviço.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores do sector, a extensão assegura uma retroactividade das tabelas salariais e das cláusulas de conteúdo pecuniário idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas de deslocações previstas nas cláusulas 20.ª e 21.ª das convenções não serão objecto

de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já realizadas para assegurar a prestação do trabalho.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais outorgantes e que os regimes das referidas convenções são no essencial idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as instituições particulares de solidariedade social.

Embora as convenções se apliquem na Região Autónoma da Madeira, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros e entre a mesma Confederação e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2005, e 17, de 8 de Maio de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social que prossigam as actividades reguladas pelas convenções não filiadas na confederação outorgante, excepto as santas casas da misericórdia, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas;
- b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na Confederação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não se aplica aos trabalhadores representados por associações sindicais signatárias do contrato colectivo de trabalho entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006.

3 — As retribuições previstas nas convenções inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

4 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

## Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e os valores das diuturnidades, do abono para falhas e do subsídio de refeição, constantes, respectivamente, das cláusulas 63.<sup>a</sup> a 65.<sup>a</sup> da primeira convenção e das cláusulas 67.<sup>a</sup> a 69.<sup>a</sup> da segunda, retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 11 de Agosto de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

11 de Agosto de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação outorgante que se dediquem à mesma actividade nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo e trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes.

O CCT actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes e dos aprendizes, são 187, dos quais 24 (12,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 17 (9%) auferem retribuições até 7% inferiores às convencionais e para 7 (3,7%) aquelas retribuições são inferiores em mais de 7%. São as empresas dos escalões entre 11 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

As alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias, nomeadamente abono para falhas, subsídio de refeição e diuturnidades, com um acréscimo de, respectivamente, 3,33%, 2,86% e 2,94%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do grupo x da tabela salarial é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

O distrito de Leiria (excepto os concelhos de Alcobça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e o concelho de Ourém (distrito de Santarém) encontram-se igualmente abrangidos pelos CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e, respectivamente, a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e o SITEESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, e respectivas extensões, razão pela qual a presente extensão excluirá do seu âmbito, como habitualmente, as relações de trabalho entre empresas filiadas naquela associação de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

Por outro lado, em 2004, as alterações desta convenção passaram a aplicar-se também nos distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo e, em 2006, nos distritos de Évora e Faro. Considerando que estes distritos se encontram já abrangidos pelos CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e pela ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra, a presente extensão, naqueles distritos, apenas será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção e trabalhadores ao seu serviço.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores abrangidos pela convenção, a

extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, são estendidas:

- a) Nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante da convenção que exerçam a actividade da indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A portaria a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e trabalhadores ao seu serviço.

3 — A retribuição do grupo x da tabela salarial da convenção apenas será objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações salariais dos CCT (produção e funções auxiliares) entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes e outro.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações salariais dos CCT (produção e funções auxiliares) entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 22 e 29, de 15 de Junho e de 8 de Agosto de 2006, respectivamente, ambos objecto de rectificações publicadas no citado *Boletim*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 11 de Agosto de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Nota justificativa**

As alterações salariais dos contratos colectivos de trabalho (produção e funções auxiliares) entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 22 e 29, de 15 de Junho e de 8 de Agosto de 2006, respectivamente, ambos objecto de rectificações publicadas no citado *Boletim*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da respectiva extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005. Os trabalhadores a tempo completo do sector são 1333, dos quais 837 (62,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 146 (11%) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,2%. São as

empresas com mais de 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura uma retroactividade da tabela salarial, do trabalho por turnos, do trabalho nocturno e do subsídio de alimentação idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações salariais das convenções em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações salariais dos CCT (produção e funções auxiliares) entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações salariais dos CCT (produção e funções auxiliares) entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 22 e 29, de 15 de Junho e 8 de Agosto de 2006, respectivamente, ambos objecto de rectificações publicadas no citado *Boletim*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante das convenções que se dediquem à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outor-

gante que se dediquem à actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e os valores da remuneração do trabalho por turnos e do trabalho nocturno e do subsídio de alimentação, previstos no n.º 2 da cláusula 12.ª, no n.º 2 da cláusula 15.ª e no n.º 1 da cláusula 68.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos trabalhadores de Serviços e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 16 de Agosto de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a

FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações às empresas não filiadas na associação outorgante e que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 2687, dos quais 543 (20,2 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 327 (12,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8 %. São as empresas dos escalões de dimensão igual ou inferior a 20 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, as ajudas de custo entre 2,8 % e 3 %, as diuturnidades em 3 %, o abono para falhas em 2,9 % e o subsídio de refeição em 4,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegurará uma retroactividade das tabelas salariais e do subsídio de refeição idêntica à prevista nas convenções.

As convenções têm área nacional. Contudo, face à existência de regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, também com área nacional, a extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrangerá as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura apenas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das

referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura).**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que, no território do continente, exerçam a actividade mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## **CCT entre a HR CENTRO — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.**

### Artigo de revisão

Este contrato colectivo de trabalho revê globalmente e substitui na íntegra o celebrado entre as partes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2005.

## CAPÍTULO I

### Âmbito, área e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, a HR CENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e, por outro, a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — O número de empresas abrangidas por este CCT é de 2819 e o número de trabalhadores é de 12 650.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito subjectivo

Este CCT aplica-se aos estabelecimentos e empresas constantes do anexo I e aos trabalhadores cujas categorias constam do anexo II.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Área

A área territorial de aplicação do presente CCT define-se pelos distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda e Leiria e ainda pelos concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira do Bairro, Ovar, Sever do Vouga e Vagos, do distrito de Aveiro, pelos concelhos de Carregal do Sal, Castro Daire, Mangualde, Mortágua, Nelas, Oliveira de Frades, Penalva do Castelo, Santa Comba Dão, Sátão, São Pedro do Sul, Tondela, Vila Nova de Paiva, Viseu e Vouzela, do distrito de Viseu, e pelos concelhos de Mação e Vila Nova de Ourém, do distrito de Santarém.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor nos termos legais e vigorará por um prazo mínimo de dois anos e mantém-se

em vigor até as partes o substituírem, no todo ou em parte, por outro ou outros.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano e vigoram 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 e a proposta de revisão 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 1.º 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 que tutelar a área do trabalho.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

1 — São obrigações do empregador:

- Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- 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;
- Pagar pontualmente a retribuição;
- Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;
- Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação profissional a exija;



- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança, da higiene e da saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença profissional;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas ao cumprimento das normas vigentes em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e higiene e segurança alimentar;
- k) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo de férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

2 — Compete em especial ao empregador respeitar em toda a sua plenitude o direito de personalidade de cada trabalhador, devendo, entre outras, reconhecer a sua liberdade de expressão e opinião, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, velar pela integridade física e moral e garantir a confidencialidade das mensagens de natureza pessoal e não profissional que os trabalhadores enviem, recebam ou consultem.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1 — São obrigações do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nesta convenção e demais disposições legais vigentes, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Manter impecável o azeite, a higiene e a apresentação pessoais;
- k) Procurar aperfeiçoar e actualizar os seus conhecimentos profissionais;
- l) Não conceder crédito sem que para tal tenha sido especialmente autorizado;
- m) Cumprir os regulamentos internos desde que aprovados nos termos da lei e desde que não contrariem as normas desta convenção.

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

3 — O trabalhador deve, no desempenho das suas funções, velar pela saúde pública e pelo azeite do seu local de trabalho, de acordo com as boas práticas de higiene e segurança alimentar, estabelecidas em lei e ou regulamento interno, bem como em ordens dadas pelo empregador.

4 — Para início ou reinício da prestação de trabalho, o trabalhador deve encontrar-se em condições de prestação do trabalho a que está obrigado nos termos da lei ou de regulamento interno.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos restantes trabalhadores;
- d) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- e) Baixar a categoria dos trabalhadores, salvo nos casos em que tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspeção-Geral do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador sem o acordo deste para outro local e ou secção de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 76.<sup>a</sup> desta convenção;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pressão por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabe-

lecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou fornecimento de serviços aos trabalhadores;

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

2 — A actuação do empregador em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção e demais legislação vigente, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva do empregador quando a esta haja lugar.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

Os empregadores abrangidos por este CCT procederão à cobrança e remessa aos sindicatos outorgantes, gratuitamente, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diga respeito, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo 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 empregadores

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

2 — Os empregadores que outorgarem nos acordos referidos no número anterior ficarão sujeitos à sanção prevista na lei.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

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

4 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

5 — A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita, excepto para a repreensão simples.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Declarações do trabalhador

1 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de

trabalho, nos escritórios de empresa ou do instrutor nomeado, ou na sede ou delegações da associação patronal onde a empresa esteja filiada, desde que, em todos os casos, estejam situados na mesma área urbana onde deverá estar patente o processo para consulta.

2 — Quando forem ouvidos, o trabalhador ou as testemunhas, podem fazer-se acompanhar por mandatário ou representante sindical.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita, excepto para a repreensão simples.

3 — O procedimento disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador obedecerá obrigatoriamente ao disposto na cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Cláusula 13.<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) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

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

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

6 — As sanções referidas nesta cláusula podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa.

#### Cláusula 14.<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 trabalho

e 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 suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos da cláusula 70.<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 os empregadores 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 15.<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 seis meses após a apresentação de uma candidatura aos órgãos de estruturas de representação colectiva ou até três anos após o termo das funções referidas ou após a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade empregadora.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

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

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para o empregador 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 no n.º 2 da cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Registo das sanções disciplinares**

O empregador deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

1 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infracção pelo empregador ou superior hierárquico do trabalhador com competên-

cia disciplinar sem que tenha sido instaurado processo disciplinar contra o arguido.

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

3 — Para efeitos desta cláusula, 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.

4 — Entre o início do procedimento disciplinar e a sua conclusão não podem decorrer mais de 100 dias seguidos.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Execução da sanção**

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Valor de indemnização**

Sempre que por força desta convenção ou da lei exista obrigação de indemnizar o trabalhador, o valor de cálculo é feito na base de, no mínimo, um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa.

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão**

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão — Princípio geral**

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

2 — Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

3 — O menor com idade mínima inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de formação ou de orientação, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico e moral e intelectual.

4 — Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para o exercício da 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.

5 — Cabe ao empregador no caso da contratação de menor nos termos do n.º 3 deste artigo, comunicar ao

organismo estatal competente tal facto nos oito dias após a contratação.

6 — O contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que não tenha concluído a escolaridade mínima obrigatória ou que não tenha completado os 16 anos só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais e comprovativo da frequência escolar.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão

1 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.

3 — Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão é 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 experimental compreende os períodos iniciais de execução do contrato e terá a seguinte duração nos contratos de trabalho por tempo indeterminado:

- a) 60 dias para os níveis I a IX;
- b) 180 dias para os níveis X e XI;
- c) 240 dias para o nível XII.

4 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo cuja duração seja inferior a seis meses.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Título profissional

1 — Nenhum profissional poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um título profissional legalmente exigível, salvo os casos em que a respectiva profissão o não exija.

2 — O título exigível é a carteira profissional, o certificado de aptidão profissional ou equivalente.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, é criado pelos outorgantes deste CCT o certificado de competências que tem por objectivo comprovar a formação, a experiência e a qualificação profissional.

4 — O certificado de competências encontra-se regulamentado no anexo VIII.

## CAPÍTULO IV

### Celebração de contratos de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Requisitos de forma dos contratos de trabalho

1 — Até ao termo do período experimental devem as partes dar forma escrita ao contrato.

2 — O contrato de trabalho deve ser feito em duplicado, sendo um para cada uma das partes, e dele devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio das partes;
- b) O local de trabalho, bem como a sede ou domicílio do empregador;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo ou das funções que lhe são atribuídas;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 — O empregador deve, ainda, prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e obrigações que decorram do contrato de trabalho.

4 — Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

5 — O prazo estabelecido no número anterior deve ser observado ainda que o contrato cesse antes de decorridos dois meses a contar da entrada ao serviço.

6 — Caso se altere qualquer dos elementos referidos no n.º 2, o empregador deve comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, logo que possível e sempre durante os 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

7 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do regulamento de empresa ou da aplicação desta convenção.

8 — Se, durante o período experimental, o contrato não for reduzido a escrito nos termos dos números anteriores por culpa de qualquer das partes, 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.

9 — No caso das partes não darem forma escrita ao contrato de trabalho, ou estas serem insuficientes, deverá o empregador fornecer ao trabalhador, por escrito, as informações constantes do n.º 3 e das alíneas do n.º 2 desta cláusula.

## SECÇÃO II

### Contratos a termo

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato a termo

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Época de maior actividade turística, nos termos previstos na cláusula 27.<sup>a</sup>;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego;
- g) Contratação de trabalhadores para a realização de serviços extra, nos termos previstos na cláusula 28.<sup>a</sup>

3 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 1 importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

4 — A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

5 — Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um

contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6 — A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o n.º 2 desta cláusula e com o n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objectivamente integram esse motivo, devendo a sua redacção permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

7 — A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da celebração e contrará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Época de maior actividade turística

Para efeitos da alínea c) do n.º 2 da cláusula anterior, são considerados períodos de maior actividade turística os seguintes:

- a) Época balnear, de 1 de Junho a 22 de Setembro;
- b) Época de festas do Natal e Ano Novo, de 15 de Dezembro a 6 de Janeiro; da Páscoa, durante 10 dias; demais festividades com relevância local, durante cinco dias;
- c) Época de prática de desportos de Inverno, nos meses de Dezembro, Janeiro, Fevereiro e Março, na serra da Estrela;
- d) Realização de eventos, por um período não superior a cinco dias;
- e) Período de 1 de Maio a 31 de Outubro em Ourém, Fátima.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Serviços extra

1 — É considerado, para efeitos da alínea g) do n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>, serviço extra o serviço accidental ou extraordinário não superior a dois dias, 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 — O empregador tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Contratos sucessivos

1 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

- b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa após a cessação do contrato;
- c) Actividades com sazonalidade de oferta, nos termos do disposto nas cláusulas 27.<sup>a</sup> e 28.<sup>a</sup>

3 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes, em violação do n.º 1 desta cláusula, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Forma como se celebram os contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter os elementos referidos no n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>

2 — Além daquelas indicações, o contrato de trabalho a termo deverá ainda indicar o motivo justificativo da sua celebração, sob pena de o contrato se converter em contrato sem termo.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como os factos e as circunstâncias que integram o motivo da contratação do trabalhador, e ainda as referências exigidas na alínea e) do n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A celebração, prorrogação e cessação do contrato a termo implica a comunicação do seu teor pela entidade empregadora, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa.

2 — O empregador deve comunicar trimestralmente à Inspeção-Geral do Trabalho os elementos a que se refere o número anterior.

3 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direitos dos contratados a termo

O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e regalias e está adstrito aos mesmos deveres definidos 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, salvo se razões objectivas justificarem um tratamento diferenciado.

### SECÇÃO III

#### Contrato de trabalho a termo certo

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato de trabalho a termo certo.

2 — O contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode ser objecto de nova renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

4 — Nos casos previstos no n.º 1, alíneas e) e f), da cláusula 26.<sup>a</sup>, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos, salvo quando se tratar de trabalhadores à procura de primeiro emprego, cuja contratação a termo não pode exceder 18 meses.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) e c) do n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup> e nos casos previstos nas cláusulas 27.<sup>a</sup> e 28.<sup>a</sup>

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de remuneração de base por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 33.<sup>a</sup>, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

## SECÇÃO IV

### Contrato de trabalho a termo incerto

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade ou tarefa cuja execução justifica a sua celebração.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas na alínea b) do n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup> que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

1 — Considera-se contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade ou serviço para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato do mesmo.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 36.<sup>a</sup> no que respeita à contagem da antiguidade.

## CAPÍTULO V

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

## SECÇÃO I

### Caducidade do contrato de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Causas da caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado no capítulo IV;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Reforma por velhice

1 — A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2 — O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime previsto no capítulo IV desta convenção para o contrato de trabalho a termo resolutivo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos no n.º 2 da cláusula 33.<sup>a</sup>;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
- d) A caducidade do contrato não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime constante do capítulo IV, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

## SECÇÃO II

### Revogação do contrato por acordo das partes

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Cessação por acordo

1 — O empregador e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes.

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

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

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Revogação do acordo de cessação do contrato

1 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita ao empregador.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pelo empregador no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

5 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

### SECÇÃO III

#### Resolução do contrato de trabalho

##### SUBSECÇÃO I

Despedimento promovido pela entidade empregadora

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

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

2 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos

interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento 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 de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Regras processuais

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, o empregador comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as dili-



gências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere notoriamente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de 10 dias consecutivos, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

9 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

10 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

11 — A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

12 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

13 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Suspensão preventiva do trabalhador**

1 — Com a notificação da nota de culpa pode o empregador suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 15 dias antes da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador:

- a) A sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos;
- b) Ainda não lhe foi possível elaborar a nota de culpa.

4 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Ilícitude do despedimento**

1 — Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, o despedimento é ilícito nos seguintes casos:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- d) Se tiverem decorrido os prazos previstos nesta convenção e no Código do Trabalho ou se o respectivo procedimento for inválido.

2 — O procedimento só pode ser declarado inválido se:

- a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou não tiver esta sido elaborada nos termos previstos na cláusula 47.<sup>a</sup>;
- b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório nos termos enunciados na cláusula 47.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito nos termos do Código do Trabalho e desta convenção.

3 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador no prazo de um ano a contar da data do despedimento.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da ilicitude**

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos patrimoniais e ainda os danos não patrimoniais causados;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 2, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

3 — No caso de o despedimento ser impugnado com base na invalidade do procedimento disciplinar este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4

da cláusula 47.<sup>a</sup>, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Providência cautelar da suspensão do despedimento**

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de 10 dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código do Processo do Trabalho.

#### SUBSECÇÃO II

##### **Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador**

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Regras gerais**

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

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Justa causa**

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

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

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

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Indemnização devida ao trabalhador**

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita**

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização, calculada nos termos previstos na cláusula 57.<sup>a</sup>

#### SUBSECÇÃO III

##### **Denúncia do contrato de trabalho**

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Aviso prévio**

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato de trabalho a termo certo ou incerto, o trabalhador que pretenda cessar o contrato antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio**

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

#### SECÇÃO IV

##### **Outras formas de cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Abandono do trabalho**

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis

seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser elidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Documentos a entregar aos trabalhadores**

1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

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

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Outras formas de cessação do contrato a termo**

1 — Ao contrato de trabalho a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização

correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Outros tipos de cessação do contrato de trabalho**

1 — A cessação do contrato de trabalho fundamentada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pelo disposto na legislação respectiva.

2 — Sempre que a entidade empregadora recorra a processos de extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, terá de fazer consultas prévias aos representantes dos trabalhadores e apresentar e discutir propostas alternativas ao despedimento.

## CAPÍTULO VI

### **Duração do trabalho**

#### Cláusula 62.<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 de trabalho será de oito horas diárias e quarenta horas semanais, em cinco dias ou cinco dias e meio.

2 — Nos hotéis, o período diário e semanal será:

- a) Quarenta horas em cinco dias, ou;
- b) Trinta e nove horas em cinco dias e meio.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Intervalos no horário de trabalho**

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a quatro horas e trinta minutos.

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

3 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, não conta como tempo de trabalho, mas será considerado na contagem do período de descanso, excepto se o trabalhador for chamado, em caso de necessidade, a prestar trabalho.

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

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

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

#### Cláusula 64.<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;
- e) Horário adaptado.

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 Inspeção-Geral do Trabalho.

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

4 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados por escrito. Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um outro 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.

6 — Entende-se por horário adaptado aquele em que a duração média e semanal do horário de trabalho pode ir além ou ficar aquém dos limites do período de trabalho genericamente estabelecidos, nos termos legais e deste CCT.

7 — A unidade de referência deixa de ser o dia e a semana, passando a ser de quatro meses, período em que a média semanal de trabalho é de 40 horas.

8 — Por acordo escrito, e sempre que se verifique necessidade imperiosa do empregador, devidamente fundamentada por este, o empregador e os trabalhadores podem definir o período normal de trabalho, em termos médios, observando as seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e oito horas;
- b) Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a quatro horas, sem prejuízo do direito à alimentação.

9 — A aplicação do regime de horário adaptado aos trabalhadores que se encontrem ao serviço está sujeita às regras de alteração do horário de trabalho previstas na cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Cláusula 65.<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 — O horário dos empregados «extras» será o atribuído ao serviço especial a efectuar.

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Regime de alteração de horário de trabalho

1 — Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

2 — 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.

3 — A organização dos horários de trabalho deve ser efectuada nos seguintes termos:

- a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente, com excepção do disposto na alínea c) do n.º 4 desta cláusula;
- c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévias aos delegados sindicais e devem ser pro-

gramadas com pelo menos duas semanas de antecedência, comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;

- d) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

4 — O empregador só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

- a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;
- b) Quando haja acordo entre ambas as partes;
- c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção, devidamente fundamentados o imponham; neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador, devendo tal prejuízo ser devidamente fundamentado.

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

6 — Para os efeitos do disposto na alínea c) do n.º 4 não se considera existir reformulação do horário de trabalho de uma secção se da referida reformulação resultar apenas a alteração do horário de um trabalhador.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Horário parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

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 — O horário mínimo para os trabalhadores a tempo parcial é de 18 horas semanais.

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Nas secções de funcionamento ininterrupto, durante as vinte e quatro horas do dia, os horários de trabalho serão rotativos, desde que a maioria dos trabalhadores abrangidos, expressamente 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 — Quando necessidades imperiosas de funcionamento da secção devidamente fundamentada o imponham pode o trabalhador ser deslocado temporariamente de um turno para o outro, excepto se alegar e demonstrar que a mudança lhe causa prejuízo sério.

4 — Serão do encargo do empregador, nomeadamente, os acréscimos de despesas de transporte que passem a verificar-se com a alteração de turno.

5 — Os trabalhadores que tenham filhos menores poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo, independente do disposto no n.º 2, desde que o solicitem expressamente.

6 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que para tal dê o seu acordo por escrito.

2 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

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

5 — Cada trabalhador só pode prestar duas horas de trabalho suplementar por cada dia de trabalho e, em cada ano civil, o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar se este não lhe for expressa e previamente determinado.

7 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano o empregador deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

2 — O cálculo da remuneração do trabalho suplementar será feito de acordo com a fórmula da cláusula 123.<sup>a</sup>

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

4 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

5 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

6 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo do empregador, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

7 — O empregador poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo serviço ou departamento.

8 — Se, por razões ponderosas e inamovíveis, não puder gozar o descanso compensatório previsto no n.º 4, o mesmo ser-lhe-á pago como suplementar.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

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

3 — Se além de nocturno, o trabalho for suplementar, 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, o empregador 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 quatro 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 100.<sup>a</sup>

7 — O estabelecido no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores das secções n.ºs 8, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21 e 23 do anexo II. Para estes trabalhadores e para os que exercem funções em cantinas e bares concessionados, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas 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 73.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

1 — Em todos os estabelecimentos é obrigatório um registo através de qualquer meio documental idóneo das entradas e saídas dos trabalhadores que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador por dia e por semana, com indicação da hora do início e do termo do trabalho.

2 — O registo de entradas e saídas será feito preferencialmente através do sistema de ponto mecânico, computadorizado ou electrónico.

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 cinco 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 74.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão comunicados à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho podem 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.

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 trabalhador 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.

7 — Os empregadores abrangidos por este CCT devem adoptar o mapa de horário de trabalho constante do anexo IX.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — O local de trabalho deverá ser definido pelas partes no momento da admissão.

2 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento e secção 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 76.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, quando necessidade imperiosa devidamente fundamentada o imponha, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, num raio de 15 km, e desde que essa transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Consideram-se motivo de transferência os seguintes:

- a) Alteração, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

b) Quando haja excesso de mão-de-obra por diminuição notória dos serviços que a empresa presta;

c) Aquando da tomada de concessão se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão adoptados;

d) Existência de litígio entre a concedente ou os clientes sobre a permanência do trabalhador, por facto imputável a este, e desde que a primeira imponha a transferência do trabalhador.

3 — O empregador fica, em todos os casos de transferência, obrigado a custear as despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

4 — O trabalhador pode, se houver prejuízo sério, resolver o contrato de trabalho tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

5 — A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá sempre de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias, se for definitiva, e de 10 dias, se for temporária.

6 — Se a transferência de local de trabalho envolver dois ou mais trabalhadores o empregador terá de solicitar um parecer prévio aos delegados sindicais.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a dois dias ou dia e meio de descanso semanal que serão sempre seguidos.

2 — Na organização dos horários de trabalho as empresas terão de ter em conta a generalização de dois dias de descanso semanal.

3 — Para os trabalhadores administrativos o descanso semanal é o sábado e o domingo.

4 — Para os trabalhadores da manutenção o descanso semanal deve coincidir, pelo menos uma vez por mês, com o sábado e o domingo. O mesmo se aplicará, sempre que possível, aos telefonistas.

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

6 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida, mediante prévia autorização do empregador e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal**

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

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, de acordo com a fórmula da cláusula 123.<sup>a</sup>

3 — Além disso, nos três dias seguintes após a realização desse trabalho, terá o trabalhador 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 suplementar.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pelo empregador, será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
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;

Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito) ou outro convencionado entre as partes.

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 em outro dia com significado local no período da Páscoa.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dia feriado**

As empresas comunicarão aos respectivos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se pretendem que estes trabalhem naquele dia.

#### SECÇÃO II

##### **Férias**

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 90.<sup>a</sup>, n.º 2.

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Aquisição do direito a férias**

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

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, excepto se não forem gozadas por culpa do empregador.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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



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

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

4 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos no período de 1 de Maio a 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

5 — O encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Direito de férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo entre as partes.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferir à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, 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 e subsídio nocturno quando a eles haja lugar, e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 101.<sup>a</sup> não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Cumulação das férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores imigrantes quando pretendam gozar as férias no seu país de origem.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo do empregador.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá ao empregador marcar as férias e elaborar o mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre o dia 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável das entidades referidas.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

6 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — Se o início de férias coincidir com o dia de descanso semanal ou feriado, não será considerado como dia útil de férias.

8 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até dia 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro; porém, se o trabalhador for admitido depois de 15 de Abril, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 30 de Setembro.

9 — Para a marcação das férias, as entidades empregadores deverão adoptar o mapa de férias constante do anexo X.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior

ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Efeito da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador, tendo direito após a prestação de seis meses de efectivo serviço a um período de férias e respectivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidas ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 87.<sup>a</sup>

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem ocorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o disposto no n.º 3 da cláusula 87.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

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

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

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 94.<sup>a</sup>

###### Noção

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzido o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

3 — Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos que não excedam por mês sessenta 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 95.<sup>a</sup>

###### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em estruturas de representação colectiva de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou formação profissional, nos termos deste CCT e da lei;
- 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;
- f) As motivadas por necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos da legislação em vigor;
- g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo período estritamente necessário, justi-

ficadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As prévia e posteriormente autorizadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

##### Cláusula 96.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunidade de mesa e habitação com o trabalhador.

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

3 — Os tempos de ausência justificados por motivo de falecimento de parentes ou afins são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

##### Cláusula 97.<sup>a</sup>

###### Participação e justificação da falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — O empregador pode, nos 15 dias após a comunicação referida nos n.ºs 1 e 2, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

##### Cláusula 98.<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 nos números seguintes.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 95.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na lei;

- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio 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 nas alíneas d), e) e f) do n.º 2 da cláusula 95.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Desconto de faltas

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

$$\text{Dias completos} = \frac{RM}{30}$$

$$\text{Horas remanescentes} = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

*RM* = remuneração normal (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 101.<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, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efec-

tivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 102.<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 103.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A pedido escrito do trabalhador poderá o empregador conceder-lhe licença sem retribuição.

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

3 — O empregador pode recusar a licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença, com antecedência mínima de 90 dias, em relação à data prevista para o seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações previstas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

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

#### SECÇÃO IV

##### Suspensão de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 104.<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, suspende-se o contrato de trabalho nos 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 ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

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

#### Cláusula 105.<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 106.<sup>a</sup>

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

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

### CAPÍTULO VIII

#### Quadro de pessoal, acesso e densidades

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Organização do quadro de pessoal

1 — A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência do empregador, sem prejuízo, porém, das normas deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, 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 108.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com capacidade reduzida

1 — O empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

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

3 — 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.

4 — 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.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Promoção, acesso e carreiras profissionais

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 preferencialmente pelos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação, maior antiguidade e qualificação, segundo os seguintes critérios:

- a) Ter cinco anos de experiência na categoria imediatamente inferior;
- b) Ter completado acção de formação nessa categoria, reconhecida pela entidade empregadora, nunca inferior a 120 horas.

4 — Os aprendizes ingressam automaticamente na categoria de estagiários logo que completem um ano de antiguidade, salvo nas secções de cozinha e manutenção onde o período de aprendizagem é de dois anos e nas secções de andares e lavandaria, onde o período de aprendizagem é de seis meses.

5 — Os estagiários ingressam automaticamente na categoria respectiva logo que completem um ano de antiguidade, salvo nas secções de cozinha e manutenção, onde o período de estágio é de dois anos, pastelaria, onde o período de estágio é de três anos, e nas secções

de andares e lavandaria, onde o período de estágio é de seis meses.

6 — Não haverá período de aprendizagem nem de estágio sempre que o trabalhador se encontre já habilitado com curso de formação profissional nas escolas oficiais ou oficializadas.

7 — Sem prejuízo dos quadros de densidades que integram o anexo XI, as empresas deverão garantir carreiras profissionais, prevendo as condições de acesso à categoria profissional superior, elaborando para o efeito regulamentos internos.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Conceito de aprendizagem e estágio/aspirante

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

2 — Considera-se estágio/aspirante o período em que o trabalhador pratica dadas funções correspondentes a uma categoria específica tendo em vista o ingresso na mesma.

3 — Só se considera trabalho de aprendiz ou de estagiário/aspirante o que for regular e efectivamente acompanhado por profissional qualificado ou pelo empregador que preste regular e efectivo serviço na secção respectiva.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Densidades

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

2 — Os proprietários dos estabelecimentos não são considerados para o quadro de densidades, excepto se exercerem efectivamente funções;

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

4 — 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.

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

### CAPÍTULO IX

#### SECÇÃO I

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — O empregador pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

### SECÇÃO II

#### Transmissão da empresa ou estabelecimento

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

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

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

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

5 — O disposto nos números anteriores não é aplicável quanto aos trabalhadores que o transmitente, até ao momento da transmissão, tiver transferido, com o seu acordo, para outro estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, continuando aqueles ao seu serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 76.<sup>a</sup>

6 — O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade do adquirente do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que cons-

titua uma unidade económica pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

7 — Tendo cumprido o dever de informação previsto no número seguinte, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

8 — O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores, da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

9 — A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

10 — O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendem tomar em relação a estes em consequência da transmissão.

11 — Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicaais, as comissões sindicais e os delegados sindicais das respectivas empresas.

12 — Se a empresa, estabelecimento ou parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica transmitida mantiver a sua autonomia, o estatuto e a função dos representantes dos trabalhadores afectados pela transmissão não se altera.

13 — Se a empresa, estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica transmitida for incorporada na empresa do adquirente e nesta não existir comissão de trabalhadores, a comissão ou subcomissão de trabalhadores que naqueles exista continua em funções por um período de dois meses a contar da transmissão ou até que nova comissão entretanto eleita inicie as respectivas funções ou, ainda, por mais dois meses, se a eleição for anulada.

14 — Na situação prevista no número anterior, a subcomissão exerce os direitos próprios das comissões de trabalhadores durante o período em que continuar em funções, em representação dos trabalhadores do estabelecimento transmitido.

15 — Os membros da comissão ou subcomissão de trabalhadores cujo mandato cesse, nos termos do n.º 13, continuam a beneficiar da protecção legal e convencional.

16 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, no caso de se tratar de estabelecimentos de cantinas e bares concessionados, aplicam-se as seguintes regras:

- a) Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, ainda que seja por concurso, ou concurso público, os contratos de tra-

balho continuarão com a entidade patronal adquirente ou com a entidade concedente da exploração para os trabalhadores que se encontrem ao serviço da exploração ou estabelecimento há mais de 90 dias, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado;

- b) Nos casos de transmissão da exploração em estabelecimentos de ensino, entende-se que os contratos de trabalho se transmitem aos novos adquirentes ou concessionantes, mesmo que tenha ocorrido uma suspensão da actividade por motivos escolares, para esse efeito, devem os trabalhadores ter estado ao serviço num período superior a 90 dias imediatamente anteriores à cessação do contrato com a anterior concessionária, e, após esse período, não se terem verificado quaisquer alterações à categoria ou retribuição que não resultem de imposição legal ou contratual;
- c) Na hipótese prevista no número anterior, e relativamente aos trabalhadores que prestam serviço na exploração ou estabelecimento há 90 ou menos dias, ou ainda àqueles cuja remuneração e ou categoria foram alteradas dentro do mesmo período, desde que tal não tenha resultado directamente da aplicação de instrumento de regulamentação colectiva do trabalho, será da responsabilidade da entidade patronal que até então detinha a exploração, a manutenção dos respectivos vínculos contratuais;
- d) As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores ao serviço da exploração ou estabelecimento, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 — Os direitos, deveres e garantias nesta matéria são os constantes do anexo VI.

## CAPÍTULO XI

### SECÇÃO I

#### Retribuição

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o

trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo, abonos e gratificações

1 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa, salvo quando essas importâncias tenham sido previstas no contrato individual de trabalho ou se devam considerar pelos usos ou por terem um carácter regular e permanente, como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

2 — O abono para falhas mensal não é considerado retribuição e não é devido nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### CrITÉRIO DA fixação da remuneração

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

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

#### Cláusula 119.<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 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos iguais que, salvo estipulação em contrário, são a semana, a quinzena ou o mês de calendário.

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

4 — O empregador fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que não lhe for imputável, não poder dispor do montante da retribuição na data de vencimento.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento da retribuição, o empregador entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma do empregador, o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período a que corresponde a retribuição, dis-

criminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, subsídio de férias e subsídio de Natal, bem como a especificação de todas as demais retribuições e de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago, o nome da empresa seguradora e o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Compensações e descontos

1 — Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;
- b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) À aplicação de sanção pecuniária em sede de processo disciplinar;
- d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;
- e) Aos preços de utilização de telefones, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador, e consentidas por este;
- f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Com excepção da alínea a) os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

4 — Os outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, podem, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no n.º 3.

## SECÇÃO II

### Remuneração pecuniária

#### Cláusula 122.<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 III.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor da retribuição horária

Para os efeitos do presente CCT, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fór-



mula:  $(RM \times 12):(52 \times n)$ , em que  $RM$  é a retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que se reporta, nas seguintes situações:

- a) No ano da admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se for por facto respeitante ao empregador.

#### Cláusula 125.<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 v do grupo C do anexo III, 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 126.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a vencer um prémio de antiguidade por cada período de quatro anos ininterruptos na empresa até ao limite de cinco, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

2 — Contudo, os trabalhadores que à data de 1 de Janeiro de 2007 completem ou tenham completado quatro anos de antiguidade vencem de imediato o referido prémio.

3 — O prémio de antiguidade previsto nesta cláusula conta para todos os efeitos como retribuição e é pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — O montante do prémio de antiguidade é o fixado no artigo 3.º do anexo III.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção 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 nas escolas hoteleiras, no INFTUR, IEF, INOVINTER ou em estabelecimento escolar reconhecido pela comissão paritária deste CCT, 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 previsto no número anterior, o qual só será válido depois de ser visado pelo sindicato.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores enquadrados nos níveis XII, XI e X do anexo II.

5 — Para os contratos celebrados a partir de 1 de Janeiro de 2003, o valor do prémio por cada língua é o constante do artigo 4.º do anexo III.

### SECÇÃO III

#### Alimentação

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Princípio do direito à alimentação

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

2 — Nas cantinas de concessão os trabalhadores só terão direito às refeições que sejam confeccionadas ou servidas nas mesmas.

3 — Relativamente aos empregados de escritório dessas cantinas, que prestem serviço fora do local da confecção ou consumo das refeições, a alimentação será substituída pelo seu equivalente pecuniário nos termos do n.º 2 do artigo 5.º do anexo III.

4 — No caso do número anterior, pode a empresa satisfazer o valor da alimentação, excepto no período de férias, através de senhas diárias de refeição, intransmissíveis, a utilizar em restaurantes próximos do local de trabalho, indicados por aquela.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Fornecimento de alimentação

1 — Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições a alimentação será fornecida em espécie, nos dias de serviço efectivo.

2 — Nos demais estabelecimentos o fornecimento de alimentação será substituído pelo respectivo equivalente pecuniário previsto no anexo III, nos dias de serviço efectivo.

3 — Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro nos termos deste CCT, ou quando lhe não possa ser fornecida nos casos de férias ou dietas, a substituição far-se-á pelos valores referidos no anexo III, aplicando-se os valores do n.º 1 a situações duradouras e do n.º 2 a situações precárias ou esporádicas.

4 — Nos estabelecimentos previstos no n.º 1 da presente cláusula, no período de férias, o fornecimento da alimentação em espécie será substituído pelo seu equivalente pecuniário mensal previsto no anexo III. A prestação da alimentação em espécie no período de férias só é possível por acordo das partes.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Condições básicas da alimentação

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

- a) Pequeno-almoço: café com leite, chá com leite ou chocolate, pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples: duas sandes de carne ou queijo e dois decilitros de vinho ou leite ou café com leite ou chá, chocolate ou sumo;
- c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, três decilitros de vinho ou cerveja ou refrigerante ou leite ou chá ou água mineral ou sumo, duas peças de fruta ou doce, café e pães da qualidade que é servida aos clientes.

2 — Têm direito a ceia simples os trabalhadores que tenham actividade entre as 23 horas e a 1 hora da manhã do dia seguinte.

3 — Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Tempo destinado às refeições

1 — As horas de refeições são fixadas pelo empregador dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos, para as refeições ligeiras, e de trinta minutos para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

4 — Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

5 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 10 horas.

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Alimentação especial

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário nos termos do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 5.º do anexo III.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1 — O empregador, ou os seus representantes directos, deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2 — Assim:

- a) A quantidade e qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade do empregador e do chefe de cozinha;
- b) A confecção e apresentação são da responsabilidade do empregador e do chefe de cozinha.

3 — De dois em dois dias, deve o chefe de cozinha, ou o cozinheiro do pessoal, elaborar e afixar, em lugar visível, a ementa das refeições a fornecer.

4 — A elaboração das ementas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

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

5 — A inobservância dos requisitos acima referidos obriga os empregadores a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.

6 — Todo o pessoal, sem excepção, tomará as suas refeições no refeitório único ou no local para esse fim destinado, que deverão reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

#### SECÇÃO IV

##### Serviços extras

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

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

1 — É considerado serviço extra o serviço accidental ou extraordinário não superior a dois dias, 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 — O empregador 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.

3 — Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pelo empregador as remunerações mínimas constantes do artigo 6.º do anexo III.

4 — As remunerações fixadas para os extras correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente devidas mesmo que a duração do serviço seja inferior.

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

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

7 — 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 um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda direito a alojamento e alimentação pagos ou fornecidos pelos empregadores.

8 — 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.

## SECÇÃO V

### Alojamento

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Alojamento

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

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

#### Cláusula 136.<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 acidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

## SECÇÃO VI

### Partidos e perdidos

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### Partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor de utensílios partidos ou desapare-

cidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessa ocorrência.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### Objectos perdidos

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

2 — Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

## CAPÍTULO XII

### Condições específicas

#### SECÇÃO I

##### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### Maternidade

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e antiguidade, são direitos específicos da mulher:

- a) Licença por maternidade durante 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto. Pode a trabalhadora optar por uma licença de 150 dias, comunicando-o ao empregador nos sete dias após o parto. Nos casos de nascimento múltiplo, o período de licença será acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro. Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias. É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- b) Ser dispensada, quando o requeira e justifique, de prestar trabalho suplementar;
- c) Ser dispensada da comparência ao trabalho aquando dos ciclos fisiológicos, até dois dias em cada mês, sendo facultativa a sua retribuição;
- d) Ser dispensada para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição;
- e) Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, quando comprovadamente amamenta o filho, para o cumprimento dessa missão enquanto durar e se não amamentar até o filho completar um ano, sem perda de retribuição e sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte;
- f) 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 incómodas;
- g) Para as que tenham filhos, e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido

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

- h) A licença sem vencimento por seis meses, prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida, desde que avise com um mês de antecedência, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte e na cláusula 103.<sup>a</sup>;
- i) Não ser despedida sem parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no caso de se encontrar grávida, puérpera ou lactante.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se sem justa causa.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### **Paternidade**

O trabalhador deve não estar impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal para que possa exercer os seguintes direitos:

- a) Licença por paternidade, na parte em que exceda seis semanas a seguir ao parto;
- b) Dispensa por nascimento do filho;
- c) Dispensa para aleitação;
- d) Licença parental ou regime alternativo de trabalho parcial;
- e) Faltas para assistência ao filho ou adoptado, em caso de doença ou acidente;
- f) Licença especial para assistência a filho ou adoptado;
- g) Redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência;
- h) Trabalho a tempo parcial para assistência a filho ou adoptado;
- i) Trabalho em jornada contínua ou em horário flexível para assistência a filho ou adoptado.

#### SECÇÃO II

##### **Menores**

#### Cláusula 141.<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 — Os menores com idade compreendida entre os 14 anos e a idade mínima de admissão, que tenham concluído a escolaridade obrigatória, podem prestar trabalhos leves, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico e mental.

3 — Entende-se por trabalho leve a actividade integrada por tarefas simples e definidas que pressuponham conhecimentos elementares e não exijam esforços físicos ou mentais que ponham em risco a saúde e o desenvolvimento global do menor.

4 — Não se considera leve, nomeadamente, o trabalho que:

- a) Seja proibido ou condicionado a menores;
- b) Exceda sete horas diárias e trinta e cinco horas semanais;
- c) Seja executado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte;
- d) Comporte um descanso semanal inferior a dois dias;
- e) Comporte um período de mais de quatro horas seguidas sem ser interrompido por um intervalo nunca inferior a uma hora;
- f) Seja prestado nos serviços de andares, bares e nos salões de dança.

5 — Os menores que tenham completado a idade mínima de admissão e não tenham concluído a escolaridade obrigatória só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequentem estabelecimento de ensino ou estejam abrangidos por modalidade especial de educação escolar ou por programa de aprendizagem ou de formação profissional que confirmem um grau de equivalência escolar obrigatória;
- b) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar ou a participação nos programas de formação profissional.

6 — As férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade deverão ser marcadas de modo que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

#### SECÇÃO III

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

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

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

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam do anexo v — Regulamento do Trabalhador-Estudante.

#### CAPÍTULO XIII

##### **Segurança social e regalias sociais**

#### SECÇÃO I

##### **Segurança social**

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### **Contribuições**

1 — Em matéria de segurança social, os empregadores e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção contribuirão para a segurança social, nos termos da lei.

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

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Controlo das contribuições

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

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

Os direitos, deveres e garantias em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho são os constantes do anexo VII.

## SECÇÃO II

### Regalias sociais

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

As empresas assegurarão a adequada prevenção em matéria de higiene e segurança no trabalho, promovendo a formação e informação adequada junto dos trabalhadores tendente à diminuição dos riscos de acidente.

#### Cláusula 147.<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 — O empregador suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

## CAPÍTULO XIV

### Da actividade sindical

#### SECÇÃO I

##### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 148.<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 dirigentes, 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.

4 — Ao empregador e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

#### Cláusula 149.<sup>a</sup>

##### Dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos 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 um 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 quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltaram.

4 — Quando as faltas para o exercício da actividade sindical se prolongarem efectivamente para além de 30 dias úteis aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

#### Cláusula 150.<sup>a</sup>

##### Tarefas sindicais

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 149.<sup>a</sup> e 153.<sup>a</sup>, os empregadores são obrigados 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 — cinco dias em cada ano civil, a usufruir por um trabalhador;
- b) Empresas de 21 a 50 profissionais — 10 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de dois trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes dois trabalhadores da mesma secção;
- c) Empresas com 51 a 150 profissionais — 15 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de três 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 quatro trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção.

## SECÇÃO II

### Nomeação de delegados e seus direitos

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>

##### Identificação dos delegados

As direcções sindicais comunicarão ao empregador 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.

#### Cláusula 152.<sup>a</sup>

##### Proibição de transferência de delegados sindicais

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

#### Cláusula 153.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de oito 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:

- Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- 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 — As faltas dadas pelos delegados sindicais não abrangidos pelo crédito de horas previsto no número anterior são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço, excepto quanto à retribuição.

5 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, o empregador com a antecedência de um dia, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltaram.

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, o empregador 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 para o exercício das suas funções.

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

#### Cláusula 155.<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 pelo empregador, 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.

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>

##### Direito a informação e consulta

1 — Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, as seguintes matérias:

- A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

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

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

6 — O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de 10 trabalhadores.

## SECÇÃO III

### Direito de reunião dos trabalhadores na empresa

#### Cláusula 157.<sup>a</sup>

##### Reuniões fora do horário normal

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho ou em local a indicar pelos representantes dos trabalhadores, 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.

#### SECÇÃO 158.<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 157.<sup>a</sup>

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

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

## SECÇÃO IV

### Comissão sindical de empresa

#### Cláusula 159.<sup>a</sup>

##### Reuniões com empregador

1 — A comissão sindical de empresa reúne com o empregador 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 de horas de serviço, mas em casos extraordinários pode

rão 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 153.<sup>a</sup>

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

## SECÇÃO V

### Protecção especial dos representantes dos trabalhadores

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

##### Despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, os delegados sindicais, os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, os membros dos conselhos europeus de empresa, das comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e deste contrato, e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

3 — Para os efeitos deste diploma entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

## CAPÍTULO XV

### Comissões específicas

#### Cláusula 161.<sup>a</sup>

##### Comissão de conflitos

1 — A presente comissão é constituída pela HR CENTRO — União das Empresas de Hotelaria, Restauração e de Turismo de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e visa a resolução de conflitos individuais e colectivos das empresas do sector abrangidas pelo presente CCT.

2 — Participará nesta comissão um representante da HR CENTRO, um representante da FESAHT, um representante da entidade empregadora, o trabalhador ou dois representantes dos trabalhadores no caso de conflito colectivo.

3 — A comissão reunirá na primeira segunda-feira de cada mês, pelas 16 horas, sempre que uma das partes o solicite, com o mínimo de 30 dias de antecedência.

4 — O local da reunião será na sede da HR CENTRO ou da FESAHT, conforme a reunião seja solicitada pela FESAHT ou pela HR CENTRO, respectivamente.

5 — A parte convocante indicará, para além da identificação da empresa ou dos trabalhadores, concretamente a razão do conflito existente.

6 — A parte convocada convocará a empresa ou o trabalhador, ou os trabalhadores, conforme o caso, enviando-lhes, conjuntamente, a convocatória com o pedido fundamentado da outra parte.

7 — No caso de faltar qualquer das partes presume-se não haver vontade de resolver o conflito no âmbito desta comissão e por conseguinte não haverá nova convocação, salvo se ambas as partes acordarem.

8 — De cada reunião será lavrada uma acta e assinada pelas partes.

9 — No caso de ser obtido um acordo e este não for cumprido por qualquer das partes, no todo ou em parte, no prazo estipulado, considera-se sem efeito e dá direito à parte contrária de exigir judicialmente a totalidade dos créditos pedidos.

#### Cláusula 162.<sup>a</sup>

##### Comissão de formação profissional

###### Preâmbulo

As partes signatárias da presente convenção colectiva de trabalho reconhecem:

Um défice altíssimo de formação profissional em todo o sector do turismo, que se deve fundamentalmente ao grande crescimento do número de estabelecimentos de alojamento, restauração e bebidas e, consequentemente, de trabalhadores, à grande rotatividade destes e ao facto da oferta de formação profissional não ter acompanhado o referido crescimento verificado no sector nos últimos 30 anos;

A importância estratégica da formação profissional para garantir a qualidade do produto turístico nacional e elevar os níveis da competitividade das empresas, da produtividade, da valorização profissional e pessoal e das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores do sector;

Que a formação certificada, de qualidade, que responda a necessidades do sector e de valorização profissional, ligadas ao posto de trabalho, poderá produzir resultados melhores e mais imediatos;

Que a formação contínua dos trabalhadores do sector é claramente insuficiente;

Que a formação inicial é ainda muito residual em particular no sector da restauração e bebidas;

Que é fundamental garantir a todos os jovens uma qualificação inicial antes da integração na vida activa no sector, área da responsabilidade do Ministério da Educação e das escolas hoteleiras e demais escolas profissionais;

Que existe um nível ainda baixo de escolaridade e qualificação dos trabalhadores e empresários do sector;

Que são relevantes para o exercício de qualquer actividade, para além das técnico-profissionais,

áreas específicas como a saúde, a higiene e segurança no trabalho, o acesso ao ensino, as línguas estrangeiras e as novas tecnologias da informação e comunicação;

Que o plano nacional de formação «Melhor turismo» 2000-2006 não atingiu minimamente os seus objectivos.

Neste contexto, assume particular relevância a criação de uma comissão específica de formação profissional para o sector do turismo.

1 — A presente comissão específica de formação profissional para o sector do turismo, a seguir designada por CEFOR, será constituída por três elementos nomeados pela HR CENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e outros três nomeados pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra os seus representantes no prazo de 30 dias após a entrada em vigor deste CCT.

3 — À CEFOR compete, nomeadamente:

- a) Avaliar e acompanhar a aplicação ao sector da legislação sobre formação profissional;
- b) Promover e apoiar a realização de estudos e projectos de investigação sobre as necessidades e carências de formação profissional no sector do turismo, bem como à problemática do emprego, das qualificações, dos sistemas e metodologias de formação e de certificação profissional e assegurar a sua divulgação através, nomeadamente, das entidades signatárias do presente CCT;
- c) Efectuar o levantamento da oferta formativa a nível sectorial, com vista à sua articulação e à criação de uma base de dados a ser disponibilizada aos interessados;
- d) Defender e diligenciar no sentido da melhoria dos níveis de escolaridade, qualificação e formação profissional dos trabalhadores e dos empresários do sector, quer pelas vias directamente ao seu alcance, no diálogo com os representados das entidades subscritoras, quer por via de posições comuns sobre as políticas de formação;
- e) Diligenciar para que as empresas e os trabalhadores invistam na formação;
- f) Diligenciar para que a formação dos activos seja apoiada por meios públicos, privilegiando-se as micro e pequenas empresas;
- g) Diligenciar para a realização de acções de formação para desempregados de modo que estes ingressem no sector do turismo já com um nível de formação aceitável;
- h) Participar em debates regionais ou nacionais sobre a formação e certificação profissional do sector do turismo, hotelaria, restauração e bebidas;
- i) Apoiar as estruturas públicas e privadas da formação turística, nomeadamente escolas hoteleiras, núcleos escolares, unidades móveis, escolas profissionais, empresas e demais entidades reco-



- nhecidas pela CEFOR como entidades formadoras de qualidade para o sector do turismo;
- j) Realizar planos de formação e definir prioridades para os diferentes sectores tendo em conta as suas necessidades;
  - k) Promover e incentivar a formação inicial e de novos profissionais qualificados para os diversos sectores do turismo;
  - l) Promover e incentivar a melhoria da qualidade do desempenho técnico-profissional dos vários sectores do turismo, através de acções de formação contínua de activos ao longo da vida;
  - m) Promover e incentivar a melhoria da qualidade de toda a oferta nacional de formação para os vários sectores do turismo e contribuir para o prestígio das profissões turísticas e para a imagem de qualidade do turismo português, no País e no estrangeiro;
  - n) Apoiar outras entidades na participação ou criação de pessoas colectivas de direito público ou privado, de natureza associativa, que tenham por objecto a formação, o ensino não superior e a investigação no sector do turismo;
  - o) Diligenciar para a criação de estruturas de apoio às empresas e trabalhadores visando a dinamização da formação, a difusão de boas práticas e a realização de iniciativas convergentes em termos de estudo, informação e promoção da formação;
  - p) Conceder prémios de reconhecimento de boas práticas e excelência a pessoas e entidades, no âmbito da investigação e da formação turística.

4 — A CEFOR reunirá trimestralmente, podendo contudo reunir a todo o momento desde que uma das partes a convoque por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias, enviando conjuntamente a agenda de trabalho da reunião.

5 — O local das reuniões será, alternadamente, na sede de uma das partes.

6 — De cada reunião será lavrada uma acta que deverá ser assinada pelas partes na reunião seguinte.

7 — A CEFOR só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois elementos nomeados por cada parte.

8 — As deliberações são vinculativas quando tomadas por unanimidade dos presentes.

9 — A CEFOR poderá, a todo o momento, elaborar um regulamento de funcionamento.

## **CAPÍTULO XVI**

### **Penalidades**

#### **Cláusula 163.<sup>a</sup>**

##### **Multas**

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

## **CAPÍTULO XVII**

### **Disposições finais e transitórias**

#### **Cláusula 164.<sup>a</sup>**

##### **Indumentárias**

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo do empregador, excepto o casaco branco, a calça preta, a camisa branca e a gravata ou laço tradicionais na indústria e a bata, avental e ou jaleca nas secções de cozinha e ou pastelaria, 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 do empregador, desde que possua lavandaria, exceptuando-se apenas a camisa e as calças de indumentária tradicional.

#### **Cláusula 165.<sup>a</sup>**

##### **Manutenção das regalias adquiridas**

1 — 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 e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente contrato.

#### **Cláusula 166.<sup>a</sup>**

##### **Substituição do presente CCT e prevalência das normas**

1 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste CCT, da lei, ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

#### **Cláusula 167.<sup>a</sup>**

##### **Comissão paritária**

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pela FESAHT e

outros três elementos nomeados pela associação patronal signatária.

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, dois 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 que tutelar o trabalho.

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

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

Coimbra, 9 de Agosto de 2006.

Pela HR CENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro:

*José Madeira Caetano*, mandatário.  
*Eduardo dos Santos Costa*, mandatário.

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

*António Francisco Gonçalves Baião*, mandatário.  
*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.

## ANEXO I

### Estabelecimentos e empresas

#### A) Classificação dos estabelecimentos e empresas

Para os efeitos da cláusula 2.<sup>a</sup> deste CCT, os estabelecimentos e empresas são integrados nos seguintes grupos:

##### Grupo A:

Abastecedoras de aeronaves;  
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;  
Campos de golfe;  
Casinos (estabelecimentos de restauração e de bebidas);  
Clubes de 1.<sup>a</sup>;  
*Healths clubs*;  
Hotéis de 5 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;  
Empresas de *catering*;

Estabelecimentos de restauração e ou de bebidas de luxo;  
Fábricas de refeições;  
Salas de bingo;

##### Grupo B:

Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;  
Cantinas com ou sem estabelecimentos de restauração e ou de bebidas concessionados;  
Embarcações turísticas;  
Estabelecimentos termais;  
Estabelecimentos de animação turística;  
Estabelecimentos de restauração e ou de bebidas típicos;  
Estalagem de 5 estrelas;  
Hotéis de 4 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;  
Parques de campismo de 4 estrelas;  
Pousadas;  
Pousadas da juventude;

##### Grupo C:

Aldeamentos turísticos de 3 e de 2 estrelas;  
Albergarias;  
Apartamentos turísticos de 3 e de 2 estrelas;  
Casas de hóspedes e hospedarias;  
Clubes de 2.<sup>a</sup>;  
Estabelecimentos de restauração e ou de bebidas;  
Estabelecimentos do turismo no espaço rural;  
Estalagens de 4 estrelas;  
Hotéis de 3, de 2 e de 1 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 3 e de 2 estrelas;  
Hotéis rurais;  
Lares com fins lucrativos;  
Moradias turísticas de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> categorias;  
Motéis de 3 e de 2 estrelas;  
Parques de campismo de 3, de 2 e de 1 estrelas;  
Pensões de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e de 3.<sup>a</sup>;  
Outros estabelecimentos de alojamento, restauração e bebidas.

#### B) Denominação dos estabelecimentos e empresas

Hotéis, pensões, pousadas, estalagens, albergarias, residenciais, motéis, casinos, apartamentos turísticos, aldeamentos turísticos, moradias turísticas, complexos turísticos, clubes, *healths clubs*, campos de golfe, residências, hospedarias, casas de hóspedes, casas de dormidas, lares com fins lucrativos, parques de campismo públicos, parques de campismo privados, parques de campismo associativos, conjuntos turísticos, turismo no espaço rural, designadamente hotéis rurais, parques de campismo rural, turismo de habitação, turismo rural, agro-turismo, casas de campo, turismo de aldeia, turismo da natureza, designadamente casas de natureza, casas de abrigo, centros de acolhimento, casas de retiro, estabelecimentos ou actividades de interpretação ambiental e desporto da natureza independentemente da sua denominação, empresas de animação turística, designadamente campos de golfe, parques temáticos, balneários termais, balneários terapêuticos, estabelecimentos de congressos, autódromos, *kartódromos*, embarcações turísticas, teleféricos, e outros estabelecimentos seja qual for a sua designação destinados à animação turística nomeadamente de índole cultural, desportiva, temática e de lazer, 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-dubs*, 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 beberetes e outras refeições colectivas, cafés, pastelarias, cafetarias, confeitarias, salões e casas de chá e leitarias, geladarias, estabelecimentos de fabrico de pastelaria, padaria e geladaria, estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas ou estabelecimentos e serviços similares com outras designações que sejam ou venham a ser adoptadas.

## ANEXO II

### Categorias e níveis de remuneração

#### 1 — Direcção:

Director de hotel — XII;  
Subdirector de hotel — XI;  
Assistente de direcção — XI;  
Director de alojamento — XI;  
Director de relações públicas — XI;  
Director de produção (*food and beverage*) — XI;  
Director de pensão — X;  
Director artístico — XI.

#### 2 — Recepção — portaria:

Técnico de acolhimento (*guest relations*) — XI;  
Chefe de recepção — X;  
Subchefe de recepção — IX;  
Recepcionista principal — VIII;  
Recepcionista de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Recepcionista de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Recepcionista estagiário — III;  
Recepcionista aprendiz de 18 ou mais anos — II;  
Recepcionista aprendiz com menos de 18 anos — I;  
Porteiro de restauração e bebidas — V;  
Trintanário principal — VIII;  
Trintanário — VI;  
Bagageiro — V;  
Mandarete com 18 ou mais anos — V;  
Mandarete com menos de 18 anos — I;  
Chefe de segurança — IX;  
Vigilante — V.

#### 3 — Controlo e economato:

Chefe de secção de controlo — IX;  
Controlador — VIII;  
Estagiário de controlador — III;  
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de controlador com menos de 18 anos — I;  
Chefe de compras/ecónomo — IX;  
Despenseiro/cavista — VI;  
Ajudante de despenseiro/cavista — V;  
Estagiário de despenseiro — III;  
Aprendiz de despenseiro — II;  
Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos — I.

#### 4 — Alojamento — andares — quartos:

Governante geral de andares — IX;  
Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza — VIII;

Empregada de rouparia/lavandaria — V;  
Aprendiz de empregada de rouparia/lavandaria com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de empregada de rouparia/lavandaria com menos de 18 anos — I;  
Empregada de andares — VI;  
Aprendiz de empregada de andares/quartos com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de empregada de andares/quartos com menos de 18 anos — I;  
Controlador de minibares — VI;  
Controlador de *room-service* — VII;  
Costureira — VI;  
Ajudante de lar — VI.

#### 5 — Restauração e bebidas:

Director de restaurante — XI;  
Encarregado de restauração e bebidas — XI;  
Chefe de mesa/*snack-bar* — X;  
Subchefe de mesa/*snack-bar* — IX;  
Empregado de mesa principal — VIII;  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de empregado de mesa — III;  
Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos — I;  
Escanção — VIII;  
Empregado de *snack-bar* principal — VIII;  
Empregado de *snack-bar* de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Empregado de *snack-bar* de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de *snack-bar* — III;  
Aprendiz de *snack-bar* com mais de 18 anos — II;  
Aprendiz de *snack-bar* com menos de 18 anos — I;  
Chefe de balcão — X;  
Subchefe de balcão — IX;  
Empregado de balcão principal — VIII;  
Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup> — VII;  
Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de empregado de balcão — III;  
Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos — I;  
Recepcionista de restauração — VII;  
Preparador de banquetes — VI;  
Supervisor de bares — X;  
Chefe de *barman/barmaid* — X;  
Subchefe de *barman* — IX;  
*barman/barmaid* principal — VIII;  
*barman/barmaid* de 1.<sup>a</sup> — VII;  
*barman/barmaid* de 2.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de *barman/barmaid* — III;  
Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos — I;  
Chefe de cafetaria — VIII;  
Cafeteiro — VI;  
Estagiário de cafeteiro — III;  
Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos — II;  
Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos — I;  
Empregado de jogos — VI;  
Distribuidor de refeições — VI.

6 — Cozinha:

Chefe de cozinha — XI;  
Subchefe de cozinha — X;  
Cozinheiro principal — X;  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup> — IX;  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup> — VII;  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup> — VI;  
Estagiário de cozinheiro do 2.º ano — V;  
Estagiário de cozinheiro do 1.º ano — IV;  
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (2.º ano) — III;  
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (1.º ano) — II;  
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos (2.º ano) — II;  
Aprendiz de cozinheiro 18 anos (1.º ano) — I;  
Assador/grelhador — VI.

7 — Estabelecimentos de restauração e ou de bebidas com fabrico de pastelaria e ou panificação e ou geladaria/secções de fabrico de pastelaria e ou panificação e ou geladaria de hotéis e outros estabelecimentos de alojamento:

Chefe/mestre pasteleiro — XI;  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup> — X;  
Pasteleiro de 2.<sup>a</sup> — VIII;  
Pasteleiro de 3.<sup>a</sup> — VII;  
Estagiário de pasteleiro do 3.º ano — V;  
Estagiário pasteleiro do 2.º ano — IV;  
Estagiário pasteleiro do 1.º ano — III;  
Amassador/panificador — VII;  
Forneiro — VII;  
Aspirante de amassador/panificador/forneiro — VI.

8 — Qualidade:

Director de qualidade — XI;  
Nutricionista — X;  
Microbiologista — X.

9 — Higiene e limpeza:

Chefe de copa — VIII;  
Copeiro — V;  
Copeiro aprendiz com 18 ou mais anos — II;  
Copeiro aprendiz com menos de 18 anos — I;  
Encarregado de limpeza — VIII;  
Empregado de limpeza — V;  
Guarda de lavabos — V.

10 — Abastecedoras de aeronaves:

Técnico de *catering* — XI;  
Supervisor — IX;  
Controlador de operações — VIII;  
Assistente de operações — XI;  
Chefe de cais — X;  
Chefe de sala — VIII;  
Preparador/embalador — VI.

11 — Refeitórios:

Encarregado de refeitório A — XI;  
Encarregado de refeitório B — X;  
Empregado de refeitório — VI.

12 — Termas, *healths clubs*, piscinas e praias:

Director — XI;  
Professor de natação — XI;  
Empregado de consultório — VIII;  
Empregado de inalações — VIII;  
Empregado de secção de fisioterapia — VIII;  
Banheiro termal — VI;  
Buvete — VI;  
Duchista — VI;  
Esteticista — VI;  
Manicuro/pedicuro — VI;  
Massagista terapêutico de recuperação e sauna — VII;  
Banheiro-nadador-salvador — VII;  
Tratador/conservador de piscinas — VII;  
Vigia de bordo — VI;  
Bilheteiro — VI;  
Empregado de balneários — VI;  
Moço de terra — V;  
Estagiário de empregado de balneário — IV;  
Aprendiz de empregado de balneário com mais de 18 anos — III;  
Aprendiz de empregado de balneário com menos de 18 anos — II.

13 — Golfe:

Director de golfe — XI;  
Professor de golfe — XI;  
Secretário — X;  
Recepcionista — VI;  
Chefe de manutenção — X;  
Capataz de campo — IX;  
Capataz de rega — IX;  
Operador de golfe principal — VII;  
Operador de golfe — VI;  
Chefe de *caddies* — VII;  
*Caddie* — VI.

14 — Animação e desportos:

Encarregado de animação e desportos — X;  
Monitor de animação e desportos — IX;  
Tratador de cavalos — VI;  
Chefe de *bowling* — IX;  
Empregado de *bowling* — VI;  
Recepcionista de *bowling* — VI;  
*Disk-jockey* — VII;  
Recepcionista de teleférico — VII;  
Electromecânico de teleférico — VIII.

15 — Parque de campismo:

Encarregado de parque de campismo — IX;  
Guarda de parque de campismo — VI;  
Guarda de acampamento turístico — VI.

16 — Sector administrativo:

Director administrativo e financeiro — XI;  
Director de serviços — XI;  
Director de pessoal — XI;  
Formador — XI;  
Chefe de pessoal — X;  
Chefe de departamento de divisão ou de serviços — X;  
Contabilista — X;

Chefe de secção — IX;  
 Tesoureiro — IX;  
 Secretário de direcção — VIII;  
 Controlador de caixa — VIII;  
 Caixa — VIII;  
 Assistente administrativo principal — IX;  
 Assistente administrativo de 1.<sup>a</sup> — VIII;  
 Assistente administrativo de 2.<sup>a</sup> — VII;  
 Assistente administrativo de 3.<sup>a</sup> — VI;  
 Estagiário de assistente administrativo — IV;  
 Aprendiz de assistente administrativo com mais de 18 anos — II;  
 Aprendiz de assistente administrativo com menos de 18 anos — I;  
 Cobrador — VII;  
 Chefe de telefones — IX;  
 Telefonista de 1.<sup>a</sup> — VII;  
 Telefonista de 2.<sup>a</sup> — VI;  
 Estagiário de telefonista — III;  
 Aprendiz de telefonista com mais de 18 anos — II;  
 Aprendiz de telefonista com menos de 18 anos — I.

#### 17 — Sector comercial:

Director comercial — XI;  
 Promotor de vendas — IX;  
 Caixeiro-encarregado — IX;  
 Caixeiro chefe de secção — VIII;  
 Caixeiro de 1.<sup>a</sup> — VII;  
 Caixeiro de 2.<sup>a</sup> — VI;  
 Estagiário de caixeiro — III;  
 Aprendiz de caixeiro com mais de 18 anos — II;  
 Aprendiz de caixeiro com menos de 18 anos — I.

#### 18 — Serviços técnicos e manutenção:

Director de serviços técnicos — XI;  
 Chefe de serviços técnicos — X;  
 Electromecânico em geral — IX;  
 Operário polivalente — VI;  
 Estagiário de operário polivalente — IV;  
 Aprendiz de operário polivalente com mais de 18 anos — II;  
 Aprendiz de operário polivalente com menos de 18 anos — I.

#### 19 — Embarcações:

Mestre — IX;  
 Motorista marítimo — VII;  
 Marinheiro — VI.

#### 20 — Garagens:

Encarregado geral de garagens — X;  
 Empregado de garagem — V.

#### 21 — Rodoviários:

Chefe de movimento — IX;  
 Expedidor — VIII;  
 Motorista — VII;  
 Ajudante de motorista — V.

#### 22 — Salas de bingo:

Chefe de sala — XII;  
 Adjunto de chefe de sala — X;  
 Caixa fixo — IX;  
 Caixa auxiliar volante — VIII;

Controlador de entradas — VII;  
 Porteiro — VII.

#### 23 — Categorias diversas:

Encarregado de jardins — VII;  
 Florista — VI;  
 Jardineiro — VI;  
 Vigilante de crianças sem funções pedagógicas — V;  
 Empregado de turismo de espaço rural — VI.

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

### ANEXO III

#### Retribuição

#### Artigo 1.º

##### Tabela salarial

Tabela salarial de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006

(Em euros)

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XII .....	1 848	1 584	1 057
XI .....	951	846	741
X .....	846	740	689
IX .....	687	634	583
VIII .....	610	588	548
VII .....	586	560	523,50
VI .....	526	516	473
V .....	464	450	417
IV .....	412	412	412
III .....	411	411	411
II .....	396	396	396
I .....	317	317	317

#### Notas

1 — Aos trabalhadores dos estabelecimentos de restauração e bebidas 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 qualificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

2 — Aos trabalhadores dos *healths clubs* não instalados em estabelecimentos hoteleiros aplica-se a tabela do grupo A.

3 — Os trabalhadores classificados com a categoria de empregado de refeitório serão remunerados pelo grupo C desta tabela.

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, iguados ao nível respectivo.

5 — 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 a data da sua publicação poderão fazê-lo em três prestações iguais, nos meses seguintes à data da publicação da presente tabela.

#### Artigo 2.º

##### Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima constantes da tabela salarial prevista no artigo anterior.

#### Artigo 3.º

##### Prémio de antiguidade

Os trabalhadores abrangidos pelo prémio de antiguidade previsto na cláusula 126.<sup>a</sup> deste CCT receberão

por cada período vencido a importância de € 5,50 mensais.

#### Artigo 4.º

##### Prémio de conhecimento de línguas

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto no n.º 5 da cláusula 127.<sup>a</sup> deste CCT receberão por cada idioma reconhecido o valor de € 37,50.

#### Artigo 5.º

##### Valor pecuniário da alimentação

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

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

Tabela	Refeições	Valor convencional
A	Completas/mês . . . . .	O valor convencional atribuído é o constante das alíneas a), b) e c) do n.º 4, de acordo com o grupo e o subsector em que se enquadra o estabelecimento.
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço . . . .	€ 1,50.
	Ceia simples . . . . .	€ 3.
	Almoço, jantar e ceia completa.	€ 4.

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

4 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato a quem nos termos da cláusula 116.<sup>a</sup> não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio de alimentação mensal, não dedutível no salário do trabalhador, computado nos valores a seguir indicados:

- a) Para os casinos (estabelecimentos de restauração e bebidas) — € 65/mês;
- b) Para os restantes estabelecimentos — € 45/mês.

#### Artigo 6.º

##### Retribuições mínimas dos extras

Os trabalhadores extras contratados ao abrigo da cláusula 134.<sup>a</sup> têm direito à seguinte retribuição:

- a) Chefe de cozinha: € 60;
- b) Chefe de mesa, de *barman* e de pasteleiro e cozinheiro de 1.ª: € 55;
- c) Empregado de mesa ou bar: € 50;
- d) Quaisquer outros profissionais: € 45.

## ANEXO IV

### Definições de funções

#### 1 — Direcção

1 — *Director de hotel*. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento ou motel, aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial, decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação 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.

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

3 — *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.

4 — *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.

5 — *Director de relações públicas*. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de relações públicas, ocupando-se dos contactos com os clientes, informação, meios de comunicação social e colaborando na animação da empresa.

6 — *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.

7 — *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.

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

9 — *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.

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

se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários affectos às várias dependências. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

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

12 — *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.

13 — *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 de equipamentos de cena.

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

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

## 2 — Recepção-portaria

1 — *Chefe de recepção*. — É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os serviços de recepção e portaria de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico. Elaborar e fornece à direcção todas as informações e relatórios sobre o funcionamento da recepção-portaria.

Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção.

2 — *Subchefe de recepção*. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção-portaria no exercício das suas funções.

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

4 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção e portaria, designadamente coadjuva o chefe e o subchefe de recepção-portaria no exercício das respectivas funções, acolhe os hóspedes e demais clientes prestando-lhes todas as informações necessárias sobre o estabelecimento hoteleiro e acompanha a estada dos clientes em tudo o que for preciso, mantém-se informado sobre os eventos a decorrer no hotel e sobre a cidade e os eventos principais que nela decorrem para prestar todas as informações necessárias, efectua reservas e a contratação do alojamento e demais serviços, procedendo à planificação da ocupação dos quartos, assegura a inscrição dos hóspedes nos registos do estabelecimento, atende os desejos, pedidos e reclamações dos hóspedes e clientes, procede ao lançamento dos consumos ou despesas, emite, apresenta e recebe as respectivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes, prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo, elabora estatísticas e outros relatórios, certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes, zela pela limpeza da secção, no período nocturno zela pela segurança dos hóspedes, efectua serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e opera com os equipamentos informáticos e de comunicações e telecomunicações quando instalados na secção, encarrega-se da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, salvo quando houver local próprio para a venda destes serviços, guarda objectos de valor e dinheiro em lugar adequado, controla a entrega de restituição das chaves dos quartos, dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição, comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes.

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

6 — *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.

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

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

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

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

### 3 — Controlo e economato

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

2 — *Controlador*. — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral, apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.



3 — *Chefe de compras/ecónomo*. — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento, calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições, organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, executa ou colabora na execução de inventários periódicos, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

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

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

#### 4 — Alojamento — Andares — Quartos

1 — *Governanta geral de andares*. — É a trabalhadora que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de rouparia/lavandaria e encarregados de limpeza. Na ausência destes assegurará as respectivas tarefas.

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

3 — *Empregada de andares*. — É a trabalhadora que se ocupa da limpeza, asseio, arrumação, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize, repõe os produtos e materiais de informação ao hóspede, quer sobre os serviços prestados pelo hotel quer informações turísticas e outras, examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, TV, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou sua substituição quando necessárias, retira as roupas usadas e providencia pela sua lavagem ou limpeza, tratando do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação, podendo ter de manter um registo actualizado. Nas ausências esporádicas da roupeira e lavadeira pode ocupar-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza das roupas de hóspedes desde que tenha recebido formação adequada para tal. Na ausência da governanta de andares, verifica a ocupação dos quartos, guarda os objectos esquecidos pelos clien-

tes, atende as reclamações e pedidos de hóspedes, verifica o tratamento da roupa dos clientes. Pode ainda colaborar nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafetaria, quando não exista serviço de *room-service* ou fora deste caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service*. Nas residências pode colaborar nos serviços de pequenos-almoços preparando café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, sumos, torradas e sanduíches e servi-las nos quartos transportando-as em bandejas ou carro apropriado.

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

5 — *Controlador de «room-service»*. — É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controlo das bebidas e alimentos destinados ao *room-service*, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas no *room-service*. Tem de estar apto e corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinárias e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.<sup>a</sup> ou categoria superior se não houver trabalhador especialmente afecto ao desempenho dessa função.

6 — *Costureira*. — É a trabalhadora que se ocupa do corte, costura e conserto das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

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

8 — *Ajudante de lar*. — É o trabalhador que nos lares com fins lucrativos procede ao acompanhamento dos utentes, colabora nas tarefas de alimentação, participa na ocupação dos tempos livres, presta cuidados de higiene e conforto, procede à arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

#### 5 — Restauração e bebidas

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

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

3 — *Escanção*. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas, verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida, serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobranter dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente, prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

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

5 — *Empregado de snack-bar*. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes ao balcão. É responsável por um turno de lugares sentados ao balcão. Executa a preparação dos balcões para as diversas refeições, acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respectivas secções, segundo a organização e classe dos estabelecimentos, serve os produtos escolhidos, espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos, emprata pratos

frios, confecciona e serve gelados. Executa o serviço de cafetaria, nomeadamente preparando café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira, como pregos. Recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas quando justificadas e prontamente a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. Guarda as bebidas sobranter dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala e limpeza dos balcões e utensílios de trabalho e ao transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos.

6 — *Chefe de balcão*. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

7 — *Subchefe de balcão*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de balcão no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

8 — *Empregado de balcão*. — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis. Atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos. Verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda, procede às operações de abastecimento, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores nos termos em que for devidamente autorizado, efectua ou manda efectuar 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 de inventários periódicos da secção, pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências. No *self-service*, serve refeições e bebidas, ocupa-se da preparação, limpeza e higiene dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração. Confecciona gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição e serve os clientes.

9 — *Recepcionista de restauração*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no exercício das funções de acolhimento dos clientes saudando-os e dando-lhes as boas vindas, acolhe de forma personalizada os clientes individuais, faz o acompanhamento dos clientes ao lugar inteirando-se do número do quarto e dos seus interesses (fumador, não fumador), no início do trabalho verifica

as listas de clientes, grupos, nacionalidades de modo a poder programar o seu trabalho, mantém contacto com a recepção de modo a recolher informações úteis sobre clientes e sobre os VIP, está permanentemente atento às reacções dos clientes por forma a poder tomar medidas de carácter correctivo caso se justifiquem, providencia para que os pedidos específicos dos clientes e suas eventuais reclamações procurando dar-lhes uma solução rápida e eficaz, auxilia o chefe de mesa no controlo e fecho de caixa no final da operação.

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

11 — *Supervisor de bares*. — É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento de bares e boîtes sob a orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista, e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes aos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração da listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como pela respectiva conservação.

12 — *Chefe de «barman»*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de bar. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

12-A — *Subchefe de «barman»*. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de *barman* no exercício das suas funções.

13 — *«Barman»*. — É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, limpeza dos balcões e utensílios de trabalho, transporte e guarda de bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências.

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

15 — *Cafeteiro*. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecção de cozinha ligeira. Emprata e fornece mediante requisição às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios e equipamento usados no serviço da secção, por cuja conservação é responsável, coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

16 — *Empregado de jogos*. — É o trabalhador encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala, conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimento aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente pode ter de executar serviços de balcão e de mesa.

17 — *Distribuidor de refeições*. — É o trabalhador que, em veículo próprio ou da empresa, procede à distribuição de refeições, embaladas ou não, prepara, condiciona, carrega e descarrega as refeições a transportar, no caso de máquinas automáticas, repõe os *stocks*.

## 6 — Cozinha

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

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

3 — *Cozinheiro*. — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros, elabora ou colabora na elaboração das ementas, recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação, prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata e guarnece os pratos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, confecciona os doces destinados às refeições. Colabora na limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

4 — *Assador/grelhador*. — É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhador (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

## 7 — Pastelaria/padaria/geladaria

1 — *Chefe/mestre pasteleiro*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de pastelaria e padaria. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes, cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, é responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

2 — *Pasteleiro*. — É o trabalhador que prepara massas desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. É responsável pelo bom fabrico da pastelaria, doçaria e dos produtos afins. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

3 — *Amassador/panificador (estabelecimento de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, padaria e geladaria)*. — É o trabalhador a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins ou, utilizando máquinas apropriadas, que alimenta, regula, manobra e controla, cuida da amassadora da farinha e demais ingredientes utilizados na preparação, é responsável pelo controlo e observância das diferentes receitas, manipula as massas e refresca o isco, cuida da limpeza e arrumação das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

4 — *Forneiro (estabelecimento de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, padaria e geladaria)*. — É o trabalhador a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins, cuida da limpeza e arrumação dos fornos, máquinas e utensílios com que trabalha.

## 8 — Qualidade

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

2 — *Nutricionista*. — Ao nutricionista compete implementar os procedimentos definidos pela direcção de qualidade para assegurar que as refeições servidas ao cliente

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

3 — *Microbiologista*. — É o trabalhador que adquire uma formação qualificada que lhe permite a intervenção em diversas áreas, entre elas: processamento e produção; segurança alimentar; controlo da qualidade; implementação e gestão da qualidade; análises químicas e biológicas. Dentro de cada área de intervenção poderá actuar a diferentes níveis: investigação de microrganismos que causam a deterioração de produtos alimentares; estabelecimento de técnicas avançadas para monitorizar e controlar eficazmente este tipo de actividade biológica prejudicial à qualidade dos alimentos em causa; realizar actividades laboratoriais; investigação de microrganismos que possam efectuar a transformação de matérias-primas em produtos finais ou intermediários com valor para a alimentação; utilização de matérias-primas, não aproveitadas, para o desenvolvimento de novos produtos ou melhoramento de produtos/processos já existentes; investigação e desenvolvimento; formação; estudar o crescimento, o desenvolvimento e as condições de nutrição dos microrganismos em meio natural e artificial, observando as condições favoráveis à sua reprodução, dissociação ou destruição.

## 9 — Higiene e limpeza

1 — *Chefe de copa*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de copa.

2 — *Copeiro*. — É o trabalho que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável, coopera na execução de limpezas e arrumações da secção. Pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

3 — *Encarregado de limpeza*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa os serviços de limpeza.

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

5 — *Guarda de lavabos*. — É o trabalhador que assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo acidentalmente substituir o guarda de vestuário nos seus impedimentos.

## 10 — Abastecedoras de aeronaves

1 — *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 ou 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.

2 — *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.

3 — *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.

4 — *Controlador de operações*. — É o trabalhador que recebe os pedidos dos clientes, quer pelo 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.

5 — *Chefe de cais*. — É o trabalhador que nas cantinas abastecedoras de aeronaves organiza, coordena e dirige todo o serviço de preparação, expedição e recepção das diversas mercadorias, artigos e equipamentos, bem como a sua colocação, nas aeronaves.

6 — *Chefe de sala*. — É o trabalhador que nas cantinas abastecedoras de aeronaves orienta e sempre que necessário executa o serviço dos preparadores.

7 — *Preparador/embalador*. — É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

## 11 — Refeitórios

1 — *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 ao valor dietético dos alimentos, distribui as tarefas ao pessoal velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina, verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

2 — *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.

3 — *Empregado de refeitório (cantinas concessionadas)*. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas de refeições; empacotamento e disposição dos talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem a sala de refeições e a linha de empratamento.

## 12 — Termas, *healths clubs*, piscinas e praias

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

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

3 — *Empregado de consultório*. — É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas, conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

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

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

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

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

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

9 — *Esteticista*. — É o trabalhador que executa tratamento de beleza, incluindo massagem de estética.

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

11 — *Massagista terapêutico de recuperação e sauna*. — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultra-sons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos de *vichy*, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além de que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar os tratamentos adequa-

dos, tomando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Dá apoio à recepção, sempre que necessário. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna, exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

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

13 — *Tratador/conservador de piscinas*. — É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas.

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

15 — *Bilheteiro*. — É o trabalhador responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.

16 — *Empregado de balneários*. — É o trabalhador responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termas e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exerçam as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

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

#### 13 — Golfe

1 — *Director*. — 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.

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

3 — *Secretário*. — É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao director de golfe nos casos em que este não exista.

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

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

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

7 — *Capataz de rega*. — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega, assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

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

9 — *Chefe de «caddies»*. — É o trabalhador que orienta os serviços dos *caddies* bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Tem a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

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

#### 14 — Animação e desportos

1 — *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.

2 — *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.).

3 — *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 equi-

pamento e organiza calendários desportivos promovendo a realização de torneios de competição.

4 — *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.

5 — *Recepcionista de «bowling»*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de *bowling*, acolhe os clientes, aponta as partidas, regista o número do vestuário e calçado, recebe e regista as importâncias recebidas.

6 — *Tratador de cavalos*. — É o trabalhador que cuida das cavalariças, limpa, escova e alimenta os cavalos, preparando-os para o picadeiro.

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

8 — *Recepcionista de teleférico*. — É o trabalhador que nos teleféricos e outros equipamentos de animação turística recebe, embarca e desembarca os clientes, vende bilhetes, podendo ser encarregado também de ligar e desligar as máquinas.

9 — *Electromecânico de teleférico*. — É o trabalhador que trata da manutenção e reparação dos equipamentos do teleférico.

#### 15 — Parque de campismo

1 — *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 controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam. Informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

2 — *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.

3 — *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.

#### 16 — Sector administrativo e comercial

1 — *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, respecti-

vamente, as actividades que lhe são próprias, exerce dentro do sector que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

2 — *Contabilista*. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores da actividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal, supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos, procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

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

4 — *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.

5 — *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 controlo, recepção, balcão.

6 — *Caixa*. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão do empregador, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda

ou nos recibos, prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tornar as disposições necessárias para os levantamentos.

7 — *Secretário de direcção*. — É o trabalhador que se ocupa do secretário específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas.

8 — *Assistente administrativo*. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou em sistema informático, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente, põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Opera com máquinas de escritório e sistemas informáticos. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Sob orientação do contabilista ou técnico de contas, ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, lançamentos, registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos e os demais trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade, como trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento ao resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Trabalha com máquinas de registos de operações contabilísticas. Trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, *stencils* e fotocopiadoras.

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

10 — *Chefe de telefones*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de telefones.

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

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

13 — *Caixeiro-encarregado*. — É o trabalhador que no estabelecimento substitui o gerente e na ausência deste se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

14 — *Caixeiro chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

15 — *Caixeiro*. — É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite para execução. Elaborou ou colabora na realização de inventários periódicos. Efectua o recebimento das importâncias devidas. Emite recibos e efectua o registo das operações em folha de caixa.

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

#### 17 — Serviços técnicos e manutenção

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

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

3 — *Electromecânico em geral*. — É o trabalhador que monta, instala, afina, repara e procede à manutenção



dos componentes eléctricos e mecânicos de circuitos, equipamentos, aparelhos e sistemas em centros de produção de energia, em edifícios e instalações fabris e outros locais de utilização. Lê e interpreta o esquema e as especificações técnicas referentes ao trabalho a realizar, monta os componentes eléctricos e mecânicos utilizando ferramentas adequadas, prepara e liga os fios e os cabos eléctricos a fim de efectuar a instalação dos circuitos e dos periféricos, verifica a montagem e a instalação utilizando aparelhos de ensaio e de medida a fim de detectar eventuais anomalias, desmonta quando necessário os componentes avariados, repara ou substitui as peças e ou materiais deficientes consoante o tipo de avaria, eléctrica, mecânica ou electrónica, executa ensaios e afinações de equipamentos, circuitos eléctricos, aparelhagem de comando e protecção, sinalização e controlo utilizando aparelhagem de ensaio e de medida, eléctrica e electrónica, pode executar trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações eléctricas de alta ou de baixa tensões.

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

#### 18 — Garagens

1 — *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 o empregador.

2 — *Empregado de garagem*. — É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo. Procede à lavagem e lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos, reparação de furos e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e bem assim zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua acção. Quando maior de 18 anos faz a venda e o abastecimento de carburante e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de todas as áreas por elas ocupadas. Quando maior de 21 anos, é a quem está confiada a vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas.

#### 19 — Rodoviários

1 — *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.

2 — *Expedidor*. — É o trabalhador que orienta, dirige e coordena o sector de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

3 — *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.

4 — *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.

#### 20 — Embarcações

1 — *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.

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

3 — *Marinheiro*. — É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracção e desatracção, limpeza da embarcação e trabalho de conservação, limpeza da embarcação e trabalho de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

#### 21 — Salas de bingo

1 — *Chefe de sala*. — É o trabalhador a quem compete a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas, será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

2 — *Adjunto de chefe de sala*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões, contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios, verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores, responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

3 — *Caixa fixo*. — É o trabalhador que terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores, recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

4 — *Caixa auxiliar volante*. — É o trabalhador que realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

5 — *Controlador de entradas*. — É o trabalhador que procederá à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

6 — *Porteiro*. — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir

sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo a fim de poder exibi-lo se lhe for exigido, deverá ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

## 22 — Categorias diversas

1 — *Encarregado de jardins*. — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

2 — *Florista*. — É a trabalhadora que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas de flores onde existam.

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

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

5 — *Empregado de turismo de espaço rural (estabelecimentos com menos de 10 quartos)*. — É o trabalhador que, nos estabelecimentos de turismo rural, excluindo hotéis rurais, trata do asseio e decoração dos quartos, prepara e serve refeições.

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

## ANEXO V

### Regulamento do trabalhador-estudante

#### 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.

#### 2.º

##### Facilidades para frequência de aulas

1 — As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustáveis 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 seis 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 trinta e seis horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho de trinta e seis e trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas.

#### 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.

#### 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 dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º do presente regulamento.

#### 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, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva oral, sendo um o 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 quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois 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.

#### 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 do empregador.

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 seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

#### 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.

#### 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 depen-

der o aproveitamento escolar da frequência de um número de aulas por disciplina ou cadeira.

#### 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.

#### 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, fazer-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores o número de condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

#### ANEXO VI

##### Formação profissional

#### 1.º

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação nos termos legais.

3 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5 — As empresas em que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico por apro-

vação em curso de formação profissional ou escolar com interesse para a entidade empregadora têm preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

## 2.º

### Planos de formação

1 — A empresa elabora anualmente planos de formação.

2 — O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

3 — O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:

- a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;
- b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
- c) Às medidas de reconversão e de reciclagem;
- d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;
- e) A formações pós-básicas nos termos do artigo 5.º;
- f) A permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4 — O plano de formação deverá no mínimo abranger 10% dos trabalhadores e um número mínimo de trinta e cinco horas de formação certificada em cada ano.

5 — As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de três anos, quando as acções de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhes sejam imputáveis.

6 — A comissão de trabalhadores ou na sua falta a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação da empresa.

## 3.º

### Formação de reconversão

1 — A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão por razões:

- a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;
- b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

## 4.º

### Cláusulas de formação nos contratos de trabalho para jovens

1 — As empresas sempre que admitam trabalhadores com menos de 18 anos sem a escolaridade mínima obrigatória assegurarão, directamente ou com o apoio do IEFP, a frequência de formação profissional ou de educação que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, o nível II.

2 — O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

## 5.º

### Formação pós-básica

1 — Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelatos poderão ter acesso a ausências ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente pelo tempo necessário à frequência do curso.

2 — O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3 — A ausência de serviço sem perda de retribuição é autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

4 — O trabalhador que beneficie da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

## ANEXO VII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

## 1.º

### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

## SECÇÃO I

### Obrigações gerais do empregador e do trabalhador

#### 2.º

##### Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta na organização dos meios não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos quer nas instalações quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário o acesso a zonas de risco grave;
- k) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a

sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

- l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — O empregador deve na empresa, estabelecimento ou serviço observar as prescrições legais e as estabelecidas neste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### 3.º

##### Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente e segundo as instruções transmitidas pelo empregador máquinas, apa-

relhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

- d) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

## SECÇÃO II

### Direito à informação, consulta e formação

#### 4.º

##### Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores

em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) O material de protecção que seja necessário utilizar;
- i) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;
- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho;
- l) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos com-

petentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 deste artigo.

7 — As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 deste artigo devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas nas alíneas a) do n.º 1 e f) do n.º 3 deste artigo.

9 — A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas nas alíneas a) do n.º 1 e f) do n.º 3 deste artigo, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

#### 5.º

##### **Formação dos trabalhadores**

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada pelo empregador a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

4 — O empregador deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

#### 6.º

##### **Formação dos representantes dos trabalhadores**

1 — O empregador deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que outra entidade atribua aos trabalhadores um subsídio específico.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio dos serviços públicos compe-

tentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respectivos representantes.

### SECÇÃO III

#### **Saúde no trabalho e primeiros socorros**

#### 7.º

##### **Exames de saúde**

1 — O empregador deve promover a realização de exames de saúde tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.

2 — Sem prejuízo do disposto na lei, devem ser realizados os exames de saúde seguintes.

3 — Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou se a urgência da admissão o justificar nos 15 dias seguintes.

4 — Exames periódicos anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

5 — Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador ou quando haja indícios de surtos, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 60 dias por motivo de doença ou acidente.

6 — Para completar a observação e formular uma opinião precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados, sendo que os custos serão sempre suportados pela empresa.

7 — O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode reduzir ou aumentar a periodicidade dos exames, devendo, contudo, realizá-los dentro do período em que está estabelecida a obrigatoriedade de novo exame.

8 — O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham actualidade, devendo instituir-se a cooperação necessária com o médico assistente.

9 — Os exames médicos serão realizados dentro do horário normal de trabalho do trabalhador.

#### 8.º

##### **Primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores**

A empresa ou estabelecimento, qualquer que seja a organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ter uma estrutura interna que assegure as actividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de

perigo grave e iminente, designando os trabalhadores responsáveis por essas actividades.

#### SECÇÃO IV

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

###### 9.º

###### **Representantes dos trabalhadores**

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Cada representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

8 — O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo.

9 — O crédito de horas referido no n.º 7 é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

10 — As ausências dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

11 — As ausências a que se refere o número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia de ausência.

###### 10.º

###### **Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento**

1 — A suspensão preventiva de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2 — O despedimento de trabalhador candidato a representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como do que exerça ou haja exercido essas funções há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

3 — No caso de o representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho ser despedido e ter sido interposta providência cautelar de suspensão do despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

4 — As acções de impugnação judicial do despedimento de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm natureza urgente.

5 — Não havendo justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada no dobro da prevista no n.º 2 da cláusula 50.ª desta CCT e nunca inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

###### 11.º

###### **Protecção em caso de transferência**

Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

###### 12.º

###### **Apoio aos representantes dos trabalhadores**

1 — Os órgãos de gestão das empresas devem pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho as instalações adequadas bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como à sua



afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

### 13.º

#### Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança, higiene e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, que deve ser assinada por todos os presentes.

## ANEXO VIII

### Regulamento do certificado de competências

#### 1.º

##### Âmbito

Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT cujas categorias constem do anexo II, bem como as entidades empregadoras que exerçam actividade nos estabelecimentos do sector do alojamento, restauração e bebidas, terão de possuir um certificado de competências para o exercício das funções.

#### 2.º

##### Objectivo, emissão, organização e administração

1 — O título profissional adiante designado por certificado de competências tem por objectivo comprovar a formação, experiência e qualificações profissionais.

2 — A sua emissão é da responsabilidade conjunta da FESAHT e da HRCENTRO.

3 — As partes constituirão, logo após a entrada em vigor do presente CCT, uma comissão permanente, a quem compete organizar e administrar os títulos emitidos no âmbito da certificação de competências.

#### 3.º

##### Requisitos

1 — Sem prejuízo dos requisitos especiais previstos no n.º 2 deste artigo, o certificado de competências só poderá ser atribuído a candidatos que preencham, cumulativamente, os seguintes requisitos gerais:

- Preençam as condições mínimas de acesso à profissão em termos de idade e de habilitações literárias;
- Estejam em condições de saúde após a realização de exames no momento de admissão.

2 — São requisitos específicos o exercício das funções referentes às categorias profissionais constantes do anexo I e que preencham uma das seguintes condições:

- Tenham mais de 6 meses do exercício efectivo da profissão na categoria que requerem;
- Tenham concluído com aproveitamento um curso de formação profissional reconhecido

para o efeito pela comissão permanente a que se refere o n.º 3 do artigo 2.º;

- Não estando nas condições previstas nas alíneas anteriores, tenham sido aprovados em exame perante um júri composto por um representante da HRCENTRO, um representante da FESAHT e um terceiro a nomear por acordo das partes.

3 — O exame a que se refere a alínea anterior deverá ser constituído por:

- Uma prova teórica que permita verificar se os candidatos possuem os conhecimentos exigidos;
- Uma prova prática que permita verificar se os candidatos conseguem realizar de forma autónoma as actividades que lhe estejam definidas para a categoria profissional em causa.

#### 4.º

##### Exames

A comissão permanente elaborará e aprovará um regulamento de exames, que definirá as matérias objecto de avaliação, as fórmulas de pontuação e outras regras de avaliação do candidato.

#### 5.º

##### Candidaturas

1 — A obtenção do certificado de competências está dependente de um processo de avaliação, a cargo do júri designado pela comissão permanente, composto por:

- Análise curricular efectuada a partir dos *dossiers* de candidatura;
- Entrevista dos candidatos.

2 — Quando pelas conclusões da análise curricular da entrevista o júri decida pela não atribuição do certificado aos candidatos, podem estes requerer o exame previsto na alínea c) do artigo 3.º do presente regulamento.

3 — A comissão permanente poderá dispensar a entrevista prevista na alínea b) do artigo anterior se da análise curricular resultar claro que o candidato está apto a obter o respectivo título para a categoria que quer.

#### 6.º

##### Modelo

1 — O modelo do certificado será aprovado pela comissão permanente.

2 — Do modelo do certificado de competências deve constar:

- Identificação do titular;
- Categoria profissional;
- Número de beneficiário da segurança social do titular;
- Número de contribuinte do titular;
- Entidade emissora do certificado;
- Identificação do estabelecimento onde exerce a sua actividade;
- Denominação da entidade empregadora;
- Número de contribuinte da segurança social da entidade empregadora;

- i) Número de contribuinte da pessoa colectiva da entidade empregadora;
- j) Período de validade e renovação;
- k) Local para averbamentos de novas categorias;
- l) Local para averbamento de conhecimentos de línguas;
- m) Local para averbamento de cursos de formação profissional;
- n) Local para averbamento de entradas e saídas em novas empresas;
- o) Local para averbamento de aptidão médica (a preencher pelo médico da empresa);
- p) Local para colocar o número de associado do sindicato, para o caso de estar associado;
- q) Número do respectivo certificado.

#### 7.º

##### Averbamentos

1 — Sempre que houver alterações aos dados constantes do certificado, deverão as mesmas ser comunicadas à comissão permanente para averbamento.

2 — O averbamento deverá ser feito no prazo máximo de 30 dias após a apresentação do respectivo requerimento.

#### 8.º

##### Extravio

No caso do extravio do certificado de competências deverá o mesmo ser de imediato comunicado por escrito à comissão permanente, a qual, quando requerido, emitirá um novo certificado.

#### 9.º

##### Validade

O certificado de competências é válido por cinco anos.

#### 10.º

##### Renovação

A renovação do certificado está dependente da comprovação do exercício da actividade profissional do seu titular.

#### 11.º

##### Apreensão

O certificado de competências poderá ser retirado sempre que tiver sido viciado, rasurado ou obtido por meios ilícitos ou irregulares.

#### 12.º

##### Obrigações das entidades empregadoras

1 — São obrigações das entidades empregadoras:

- a) Dar prioridade na admissão aos trabalhadores que possuam o certificado de competências;
- b) Fornecer à comissão permanente todas as informações que lhe forem solicitadas por esta;
- c) Fornecer aos candidatos ao certificado todas as informações e documentos necessários e indispensáveis para a emissão do certificado;
- d) Registrar, assinar e carimbar, no local próprio constante do certificado, as datas de admissão e cessação do contrato de trabalho dos respec-

tivos profissionais, bem como as categorias exercidas;

- e) Justificar e remunerar as faltas dadas pelos trabalhadores para tratar de assuntos relacionados com a emissão e manutenção do certificado.

2 — No caso de encerramento da empresa ou no caso de a entidade empregadora recusar o registo previsto na alínea d) deste artigo, poderá a comissão permanente fazê-lo desde que o respectivo titular comprove a situação perante esta.

#### 13.º

##### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Requerer à comissão permanente a emissão do certificado fornecendo a esta as informações e documentação necessárias e indispensáveis;
- b) Manter o certificado em bom estado de conservação;
- c) Apresentá-los, sempre que requerido, às entidades competentes e à comissão permanente.

#### 14.º

##### Competências da comissão permanente

1 — À comissão permanente prevista no n.º 3 do artigo 2.º deste regulamento compete, nomeadamente:

- a) Elaborar o seu regulamento interno;
- b) Aprovar o modelo do certificado;
- c) Organizar e administrar todo o processo de atribuição do certificado;
- d) Aprovar um regulamento de exames;
- e) Apreçar e decidir sobre atribuição do certificado;
- f) Apreçar e decidir sobre averbamentos a fazer no certificado;
- g) Averbamento da renovação;
- h) Organizar e manter actualizados os ficheiros, arquivos e registos;
- i) Fixar o montante a cobrar pela emissão do certificado;
- j) Exercer os poderes previstos no n.º 2 do artigo 12.º;
- k) Exercer todas as demais funções previstas neste regulamento.

2 — Para um bom exercício das suas funções, a comissão permanente poderá criar comissões técnicas especializadas, permanentes ou temporárias, às quais determinará as suas competências específicas.

#### 15.º

##### Custos

1 — Os custos de apoio administrativo e outros serão suportados pela Unihnsor Portugal.

2 — Os custos com os membros da comissão permanente, membros do júri e outros representantes, se os houver, serão suportados por cada uma das partes, respectivamente.

3 — Os candidatos à obtenção do certificado de competências pagarão apenas o valor do custo do modelo que será fixado pela comissão permanente.



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

4.3 — 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 ou escanção ....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Empregado de 1. <sup>a</sup> .....	-	-	-	1	1	2	2	3	3	3	3
Empregado de 2. <sup>a</sup> .....	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7

4.4 — Também não se aplicam aos estabelecimentos de bandeja.

5 — Bares:

5.1 — 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 <i>barmen</i> / <i>barmaid</i> ....	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
<i>Barman</i> / <i>barmaid</i> principal ....	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
<i>Barman</i> / <i>barmaid</i> de 1. <sup>a</sup> .....	-	-	-	1	1	1	2	2	3	3
<i>Barman</i> / <i>barmaid</i> de 2. <sup>a</sup> .....	1	2	3	3	3	3	3	4	4	5

5.2 — 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.

5.3 — Nas unidades ou complexos hoteleiros onde haja três ou mais bares ou dois e uma *boîte* existirá obrigatoriamente um supervisor de bares.

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

7 — Cozinha:

7.1 — 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 principal ...	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	-	-	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	1	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5

7.2 — Havendo mais de 12 cozinheiros, aplicar-se-ão aos que excederam 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	3	3
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	1	2	2	3	4	4	4	5	5	5

7.3 — Densidades especiais mínimas nas cozinhas. — Na cozinha de cantinas e refeitórios não poderá haver mais de três preparadores por cada cozinheiro.

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

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

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

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

#### Quadro de densidades nas profissões não hoteleiras

##### Administrativos

1 — O estágio de assistente administrativo terá a duração de três anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.

2 — Os assistentes administrativos de 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completam três anos de permanência naquelas categorias.

##### Comércio

1 — Balcão:

a) Quadro de proporções mínimas dos caixeiros:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Caixeiro-encarregado .....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Caixeiro chefe de secção .....	-	-	-	-	1	1	1	1	2	2
Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	-	-	1	1	1	2	2	3	3	3
Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4

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

c) Nos estabelecimentos com cinco ou mais caixeiros, um será obrigatoriamente classificado como caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção.

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

2 — Armazéns:

a) Quando existam até 10 trabalhadores de armazém, um será classificado como fiel de armazém.

b) Quando existam de 10 a 15 trabalhadores de armazém, haverá um encarregado e um fiel de armazém.

c) Quando existam mais de 15 trabalhadores de armazém, haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

#### ANEXO XII

##### Polivalência nos estabelecimentos de pequena dimensão

1 — É admitida a polivalência, por mera solicitação da entidade patronal, nos seguintes casos:

a) Nos estabelecimentos hoteleiros até 20 trabalhadores:

Trabalhadores de portaria, recepção e escritórios, entre si;

Trabalhadores da copa com os da cozinha;  
Trabalhadores de mesas com os de bar;  
Trabalhadores de limpeza com os de roupa  
e lavanderia entre si;

b) Nos estabelecimentos similares:

Trabalhadores da copa com os da cozinha;  
Trabalhadores da copa com os de limpeza;  
Trabalhadores de balcão com os das mesas  
e com os de bar, entre si.

2 — O disposto nas alíneas do número anterior não prejudica o que se dispõe na cláusula 113.<sup>a</sup>

#### Declaração

A direcção da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos sindicatos filiados:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SIABA — Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 25 de Julho de 2006. — Pela Direcção Nacional: *Maria Albertina Correia Ferreira — Célia Maria Oliveira Mendes.*

Depositado em 18 de Agosto de 2006, a fl. 143 do livro n.º 10, com o n.º 193/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de batata frita, aperitivos e similares) e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra — Alteração salarial e outras.**

O CCT para a indústria de batata frita, aperitivos e similares publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, e última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, dá nova redacção às seguintes matérias:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 56 empresas e 750 trabalhadores.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

.....

8 — Para os efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, pagará ao trabalhador a importância de € 11.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Considera-se também nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de, pelo menos, quatro horas.

3 — Por acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador, poderá não ser considerado nocturno o período entre as 6 horas e as 7 horas, quando não se tratar de prolongamento do período de trabalho.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuições

.....

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 27.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

.....

5 — .....

a) .....

b) Pequeno-almoço — € 2,70;

c) Almoço ou jantar — € 11,90.

## Cláusula 67.<sup>a</sup>

### Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de € 4,30, exceptuando-se as pequeníssimas empresas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 79.<sup>a</sup>, que atribuirão um subsídio diário de € 2,95.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalhem antes e depois da refeição.

## Cláusula 76.<sup>a</sup>

### Produção de efeitos

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

## Cláusula 79.<sup>a</sup>

### Pequeníssimas empresas

2 — A estas empresas não é aplicável a tabela salarial constante do anexo III. As empresas obrigam-se, no entanto, a atribuir aos trabalhadores indiferenciados vencimentos superiores a € 17 em relação ao salário mínimo nacional.

## ANEXO III

### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
0	Director de serviços/divisão .....	1 022
1	Chefe de serviços/departamento .....	928,50
2	Encarregado fabril ..... Encarregado de laboratório ..... Encarregado de manutenção ..... Chefe de vendas .....	774,50
3	Ajudante de encarregado fabril ..... Chefe de secção ..... Encarregado de armazém ..... Guarda-livros ..... Tesoureiro .....	696,50
4	Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) ..... Escrutário principal ..... Foguetiro principal ..... Secretário de direcção .....	607
	Analista ..... Caixa ..... Escrutário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Foguetiro de 1. <sup>a</sup> ..... Inspector de vendas ..... Motorista de pesados .....	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
5	Motorista vendedor-distribuidor ..... Oficial electricista ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	570
6	Condutor de máquinas de elevação e transporte ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de estação elevatória — águas e esgotos ..... Operador de fritadeira ..... Operador de instalações de tratamento de água ..... Operador de máquinas de empacotar ..... Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos ..... Torrador de frutos secos .....	524,50
7	Cobrador ..... Escrutário de 2. <sup>a</sup> ..... Foguetiro de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 2.º ano ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	514,50
8	Ajudante de motorista ..... Ajudante de motorista vendedor-distribuidor ..... Auxiliar de armazém ..... Demonstrador/repositor ..... Escrutário de 3. <sup>a</sup> ..... Foguetiro de 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 3. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 1.º ano ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista .....	477,50
9	Ajudante de electricista do 2.º ano ..... Auxiliar de laboratório ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Guarda ..... Porteiro ..... Praticante do 2.º ano ..... Servente .....	450,50
10	Contínuo ..... Embalador ..... Escolhedor .....	446
11	Ajudante de electricista do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano .....	397
12	Aprendiz ..... Paquete .....	394

Lisboa, 15 de Maio de 2006.

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

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

### Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 29 de Maio de 2006. — A Direcção Nacional:  
*Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

### Declaração

A FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços declara ser a seguinte a lista dos sindicatos seus filiados:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (\*);

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

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

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

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

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

30 de Maio de 2006.

Depositado em 17 de Agosto de 2006, a fl. 142 do livro n.º 10, com o n.º 187/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Alteração salarial e outras.**

A presente revisão do CCT em epígrafe (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003, e última alteração no

n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, dá nova redacção às seguintes matérias:

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais não previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 350 empresas e 4500 trabalhadores.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência, denúncia e revisão

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem e feitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Benefício de refeição

2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de € 3,65, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de serviço.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

2 — A cada diuturnidade corresponde a concessão pecuniária de € 10,80 mensais.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais

##### Sector de fabrico

*Técnico de higiene e qualidade.* — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos e uma elevada preparação para o desempenho da sua actividade, procede aprofundadamente a estudos sobre o controlo da qualidade das matérias-primas, produtos em transformação e produtos acabados, de acordo com as normas e programas preestabelecidos. Procede à elaboração de gráficos e relatórios com o objectivo de eliminar defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões fundamentadas por escrito.

*Controlador de qualidade.* — É o trabalhador que, ao abrigo das normas e especificações existentes e sob a orientação do seu chefe directo, procede predominantemente ao controlo físico da qualidade do produto acabado nas suas várias fases de produção. Determina a recolha de amostras segundo padrões previamente estabelecidos. Regista periodicamente o peso das embalagens à saída das linhas de produção e no armazém de saídas. Chama a atenção do responsável quando verifica pesos anormais. Elabora relatórios diários.

## ANEXO II

### Tabela salarial

(Em euros)

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
<b>Sector de fabrico:</b>		
Mestre .....	649	585
Técnico de higiene e qualidade .....	613	549
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	586	514
Controlador de qualidade .....	557	485
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	527	459
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	476	437
Auxiliar de fabrico .....	421	410
Aspirante .....	390	390
<b>Sectores complementares de fabrico:</b>		
Encarregado(a) .....	477	444
Operário(a) de 1. <sup>a</sup> .....	435	424
Operário(a) de 2. <sup>a</sup> .....	422	408
Auxiliar de serviços complementares .....	404	404
Aprendiz .....	390	390

Lisboa, 17 de Março de 2006.

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

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 29 de Maio de 2006. — Pela Direcção Nacional: *Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires*.

Depositado em 17 de Agosto de 2006, a fl. 143 do livro n.º 10, com o n.º 191/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras.**

### Cláusula prévia

#### Alteração

O CCT para a Indústria de Pastelaria, Confeitaria e Conservação de Fruta, (apoio e manutenção), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, é revisto da forma seguinte.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 350 empresas e 698 trabalhadores.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência do contrato

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

Aos trabalhadores que desempenham funções de recebimento ou pagamento de valores é atribuído um abono mensal para falhas no montante de € 18.

### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

A entidade patronal obriga-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de € 3,65 a título de alimentação por qualquer dia em que prestem pelo menos quatro horas de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

## ANEXO III

### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Chefe de vendas (com./arm.) ..... Encarregado geral de armazém (com./arm.) ..... Técnico do serviço social (SS) .....	661



Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
II	Encarregado electricista (elect.) ..... Encarregado metalúrgico (met.) .....	630
III	Analista principal ..... Caixeiro encarregado (com./arm.) ..... Encarregado de armazém (com./arm.) ... Chefe de equipa (met.) ..... Chefe de equipa (elect.) ..... Chefe de movimento (rod.) .....	611
IV	Inspector de vendas (com.) ..... Preparador de trabalho (met.) ..... Analista físico-químico de 1. <sup>a</sup> (quím.) ....	582
V	Encarregado (CC) ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> (elect.) ..... Chefe de cozinha (hot.) ..... Encarregado de refeitório (hot.) ..... Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Fiel de armazém (met.) ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> (met.) ... Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (met.) .....	566
VI	Motorista de pesados (rod.) ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> (com./arm.) ..... Caixeiro viajante e de praça sem comissões (com./arm.) ..... Fiel de armazém (com./arm.) ..... Promotor/prospector de vendas sem comissões ..... Vendedor especializado sem comissões .... Demonstrador (com./arm.) ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> (hot.) ..... Analista físico-químico de 2. <sup>a</sup> (quím.) .... Oficial de 1. <sup>a</sup> (CC) .....	552
VII	Oficial de 2. <sup>a</sup> (elect.) ..... Encarregado de cargas e descargas (gar.) ... Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Ajudante de fiel de armazém (met.) (a) .... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> (met.) ... Pintor de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (met.) .....	530
VIII	Oficial de 2. <sup>a</sup> (CC) ..... Caixeiro de 2. <sup>a</sup> (com./adm.) ..... Conferente (com./arm.) ..... Repositor ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> (hot.) ..... Ajudante de fiel de armazém (com./arm.) ... Motorista de ligeiros .....	498
IX	Oficial de 3. <sup>a</sup> (elect.) ..... Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> (met.) ...	484

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
	Pintor de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Analista físico-químico de 3. <sup>a</sup> (quím.) ....	
X	Ajudante de motorista (rod.) ..... Lubrificador (rod.) .....	475
XI	Caixa (balcão) (com./arm.) ..... Caixeiro de 3. <sup>a</sup> (com./arm.) ..... Operador de empilhador (com./arm.) .... Caixeiro-viajante e de praça com comissões (com./arm.) ..... Promotor/prospector de vendas sem comissões (com./arm.) ..... Vendedor especializado com comissões (com./arm.) ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> (hot.) ..... Dispenseiro (hot.) ..... Empregado de balcão (hot.) ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Preparador (quím.) .....	450
XII	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano (com./arm.) ... Servente ou auxiliar de armazém (com./arm.) ..... Embalador (com./arm.) ..... Servente (CC) ..... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano (elect.) ..... Lavador (rod.) ..... Servente de viaturas de carga (rod.) ..... Empregado de mesa/balcão ou <i>self-service</i> (hot.) ..... Empregado de refeitório ou cantina (hot.) ..... Servente (met.) ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Lubrificador de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano com aprendizagem (met.) .....	449
XIII	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano (com.) ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano (elect.) ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano com aprendizagem (met.) .....	397
XIV	Ajudante de electricista (elect.) ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano sem aprendizagem (met.) .....	395
XV	Praticante de armazém de 17/18 anos (com./arm.) ..... Praticante de caixeiro do 2. <sup>o</sup> ano (com./arm.) ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (met.) ..... Aprendiz (hot.) ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (elect.) .....	391
XVI	Praticante de armazém com 16 anos (com./arm.) ..... Praticante de caixeiro do 1. <sup>o</sup> ano (com./arm.) ..... Aprendiz (CC) ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (elect.) ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (met.) .....	389

## ANEXO III-A

**Tabela de salários para profissionais de engenharia**

Grupos profissionais	Remunerações mínimas (euros)
Grau I-A .....	710
Grau I-B .....	763
Grau II .....	818
Grau III .....	1 008
Grau IV .....	1 184
Grau V .....	1 356
Grau VI .....	1 540

Lisboa, 28 de Março de 2006.

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

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

### Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 29 de Maio de 2006. — A Direcção Nacional:  
*Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

### Declaração

A FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços declara ser a seguinte a lista dos sindicatos seus filiados:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (\*);

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

30 de Maio de 2006.

### Declaração

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

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

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 2 de Junho de 2006. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado — Rogério Paulo Amoroso da Silva.*

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

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

Lisboa, 2 de Junho de 2006. — A Direcção Nacional:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Profissionais das indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato da Construção Civil da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 5 de Junho de 2006. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
 SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 31 de Maio de 2006. — Pelo Secretariado: Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.

Depositado em 17 de Agosto de 2006, a fl. 143 do livro n.º 10, com o n.º 190/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1978, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2005.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional às empresas representadas pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia que exerçam a sua actividade na captura, no tratamento, no processamento e na comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório com trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCTV aplica-se ainda a todos os trabalhadores desta indústria representados pelos sindicatos outorgantes e respectivas entidades patronais, quer estas sejam pessoas singulares ou colectivas, de utilidade pública ou privada, com ou sem fins lucrativos, desinteressados ou altruísticos, desde que não abrangidos por regulamentação específica do seu sector de actividade e outorgado pelos referidos sindicatos.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 a 4 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

5 — A tabela salarial constante do anexo IV e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2006, devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

##### Cláusula 23.ª

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas semanais, de segunda-feira às 13 horas de sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — Nas empresas que já laborem de segunda-feira a sexta-feira, o horário será igualmente de quarenta horas semanais, sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados, podendo em qualquer outra empresa ser estabelecido acordo entre os trabalhadores

e a empresa para a prática de horário de segunda-feira a sexta-feira.

3 — O período normal de trabalho é considerado entre as 8 e as 20 horas, excepto em regime de turnos, não podendo, em qualquer caso, ser superior a oito horas diárias.

4 — A entidade patronal não pode alterar os horários de entrada ou saída, bem como os intervalos de descanso, sem a prévia concordância escrita dos trabalhadores, salvo se houver disposições legais em contrário.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>-A

##### Trabalho em regime de turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2:

- a) Turnos fixos são grupos de horários de trabalho fixos cuja soma, com ou sem sobreposição, integra o período de funcionamento;
- b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3 — A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 23.<sup>a</sup>, podendo esta correspondência, nos turnos rotativos, ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4 — A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência mínima de 20 dias.

5 — Nos turnos fixos, a entidade patronal não pode obrigar o trabalhador a mudar de turno sem o seu prévio consentimento.

6 — Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

7 — O disposto nesta cláusula quanto a turnos não prejudica o estabelecido neste CCT quanto ao dia de descanso semanal e a feriados.

8 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

9:

- a) A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a receber mensalmente um subsídio de turno de 20% da retribuição de base, pago também nos subsídios de férias e de Natal;
- b) O subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam

direito a retribuição e deixa de ser devido apenas quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos rotativos;

- c) O trabalho em regime de turnos fixos não confere direito a subsídio de turno; no entanto, caso seja praticado no período de tempo considerado nocturno, o trabalhador terá direito à retribuição especial correspondente, para além da retribuição normal.

10 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialmente quando previamente acordados entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.

11 — A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implicar alteração ao seu contrato individual de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

1 a 4 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 34,80.

6 a 11 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

12 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de € 3,15 por cada dia de trabalho prestado.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual

1 a 3 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

4 — Os trabalhadores têm direito às seguintes ajudas de custo:

Diária — € 59;  
Almoço ou jantar — € 14;  
Dormida com pequeno-almoço — € 31.

5 e 6 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

#### Base XXXI

##### Diuturnidades

1 e 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades a que se referem os números anteriores têm direito a auferir por cada período de dois anos na categoria ou classe sem acesso uma diuturnidade no montante de € 11,70, até o limite de três.

4 e 5 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

# ANEXO IV

Tabela de retribuições mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição (euros)
I	A Director de serviços .....	763
	B Analista de informática .....	726
	C	698
II	Caixeiro chefe de secção .....	654
	Chefe de secção .....	
	Encarregado de armazém .....	
	Guarda-livros .....	
III	Correspondente em línguas estrangeiras	639
	Escriturário principal .....	
	Especializado (reportagens, estúdios	
	fotográficos, fotografos esmaltadores,	
	laboratórios industriais e microfilma-	
	gens) .....	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estran-	
IV	geiras .....	591
	Inspector de vendas .....	
	Secretário .....	
	Tradutor .....	
	Caixa (escritório) .....	
	Escriturário de 1.ª .....	
	Fiel de armazém .....	
	Oficial (reportagens, estúdios fotográ-	
	ficos, fotografos esmaltadores, labo-	
	ratórios industriais e microfilmagens)	
V	Operador informático .....	549
	Operador de <i>minilab</i> .....	
	Primeiro-caixeiro .....	
	Prospector de vendas .....	
	Vendedor .....	
	Ajudante de fiel de armazém .....	
	Arquivista .....	
VI	Cobrador .....	534
	Conferente .....	
	Demonstrador .....	
	Escriturário de 2.ª .....	
	Esteno-dactilógrafo em língua portu-	
	guesa .....	
	Recepcionista .....	
VII	Segundo-caixeiro .....	474
	Telefonista de 1.ª .....	
	Caixa de balcão .....	
	Escriturário de 3.ª .....	
VIII	Estagiário do 2.º ano (reportagens, estú-	420
	dios fotográficos, fotografos esmalta-	
	dores, laboratórios industriais e	
	microfilmagens) .....	
	Estagiário do 2.º ano (escritório) .....	
	Guarda .....	
	Operador estagiário do 1.º ano de	
IX	<i>minilab</i> .....	404
	Porteiro .....	
	Vigilante .....	

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição (euros)
	Telefonista de 2.ª .....	
	Terceiro-caixeiro .....	
VII	Auxiliar de armazém .....	474
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	
	Contínuo .....	
	Dactilógrafo do 2.º ano .....	
	Distribuidor .....	
	Embalador .....	
	Empregado de limpeza .....	
	Estagiário do 1.º ano (reportagens, estú-	
	dios fotográficos, fotografos esmalta-	
	dores, laboratórios industriais e	
	microfilmagens) .....	
	Estagiário do 2.º ano (escritório) .....	
	Guarda .....	
	Operador estagiário do 1.º ano de	
	<i>minilab</i> .....	
VIII	Porteiro .....	420
	Vigilante .....	
	Auxiliar (reportagens, estúdios fotográ-	
	ficos, fotografos esmaltadores, labo-	
	ratórios industriais e microfilmagens)	
IX	Auxiliar de <i>minilab</i> .....	404
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....	
	Dactilógrafo do 1.º ano .....	
	Estagiário do 1.º ano (escritório) .....	

## Declaração final dos outorgantes

Para o cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 910 empresas e 1620 trabalhadores.

Lisboa, 31 de Julho de 2006.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

*Eduardo Santos Mesquita*, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Depositado em 18 de Agosto de 2006, a fl. 143 do livro n.º 10, com o n.º 192/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula prévia**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., a Lacticoop Serviços de Manutenção de Equipamentos Agrícolas, L.<sup>da</sup>, a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.<sup>da</sup>, Lacticoop SGPS — Unipessoal, L.<sup>da</sup>, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT.

2 — A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, serviços de apoio ao agricultor e manutenção e reparação de equipamentos e veículos.

3 — A presente convenção abrange quatro empresas num total de 135 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....

**CAPÍTULO II**

**Admissão, classificação e carreira profissional**

.....

**CAPÍTULO III**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

.....

**CAPÍTULO IV**

**Prestação do trabalho**

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Definição e âmbito**

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito de receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo III, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**

**Local, forma e data do pagamento da retribuição**

1 — O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2 — No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante no presente ACT, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

4 — A antiguidade para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3 — Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos, a esse título das instituições de segurança social ou empresa seguradora.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5 — No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos com três ou mais turnos rotativos terão direito a um subsídio de 15 %. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11 %. A incidência será sobre a remuneração certa mínima correspondente à categoria profissional do trabalhador.

2 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

- a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);
- b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio por trabalho nocturno seja mais vantajoso.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar confere o direito a remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal, aumentada de:

- a) 50 %, se prestado em tempo diurno;
- b) 100 %, se prestado em tempo nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo da retribuição normal, nos seguintes termos:

- a) 200 %, em tempo diurno;
- b) 250 %, em tempo nocturno.

3 — Para cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

*RNM* — retribuição normal mensal — a retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

*HT* — horário de trabalho semanal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado obrigatório será remunerado com o acréscimo da retribuição normal calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 1,75$$

sendo:

*A* — acréscimo;

*VM* — vencimento mensal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso num dos três dias úteis seguintes.

3 — O trabalho prestado ao domingo por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 0,75$$

sendo:

*A* — acréscimo;

*VM* — vencimento mensal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o 10.º centimo superior.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por trabalho nocturno

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescer-se-ão as percentagens, em cada categoria, de 5 % para o trabalhador com mais de 10 e até 15 anos de casa e de 7,5 % para os com mais de 15 anos de casa.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 3,10 por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3 — Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possam vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5 — Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Entende-se por «substituição temporária» a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

## CAPÍTULO VI

### Transferência e deslocações em serviço

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deslocações e transferências — Princípio geral

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho habitual

.....

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
  - a) .....
  - b) .....
- 4 — O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:  
Pequeno-almoço — € 3;  
Almoço ou jantar — € 11;  
Ceia — € 3.
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

.....



Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Feriados**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Férias**

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

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

- 2 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
3 — .....  
4 — .....  
a) .....  
b) .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
8 — .....  
9 — .....

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
8 — .....

- 9 — .....  
10 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
11 — .....

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Retribuição durante as férias**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
a) .....  
b) .....  
4 — .....  
5 — .....

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

- 1 — .....  
2 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....  
g) .....  
h) .....  
i) .....  
j) .....  
k) .....  
3 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....

- 4 — .....  
5 — .....

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova de falta**

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

6 — .....

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**Efeitos das faltas**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**Licença sem retribuição**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**Impedimento prolongado**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**Cessação do impedimento prolongado**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

**CAPÍTULO VIII**

**Cessação do contrato de trabalho**

.....

**CAPÍTULO IX**

**Condições particulares de trabalho**

.....

**CAPÍTULO X**

**Comissão paritária**

.....

**CAPÍTULO XI**

**Direito à informação e consulta**

**Cláusula 92.<sup>a</sup>**

**Direito à informação e consulta**

As entidades empregadoras asseguram aos delegados sindicais ou, na sua falta, ao sindicato outorgante o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, das Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 27 de Julho, e legislação complementar.

**CAPÍTULO XII**

**Disposições finais e transitórias**

**Cláusula 93.<sup>a</sup>**

**Prémio de antiguidade**

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 31.<sup>a</sup>, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

**Cláusula 94.<sup>a</sup>**

**Reclassificação profissional**

1 — O empregador deverá, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste ACT, proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os interessados recorrer, de acordo com o disposto no número seguinte.

3 — A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto do empregador; no caso de reclamação, o empregador deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou o sindicato representativo do trabalhador, que tem igual prazo para se pronunciar.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente ACT.

**Cláusula 95.<sup>a</sup>**

**Garantia de manutenção de regalias**

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designa-

damente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

3 — Com a entrada em vigor do presente ACT é revogado o IRCT existente, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005.

## ANEXO I

### Definição de funções

.....

## ANEXO II

### Condições específicas

.....

## ANEXO III

### Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
I	Director-geral .....	1 300
II	Director de departamento ..... Director fabril .....	1 149
III	Assessor técnico do grau III ..... Chefe de serviços .....	979
IV	Assessor técnico do grau II ..... Chefe de laboratório ..... Profissional de engenharia do grau IV .... Técnico de fabrico .....	873
V	Assessor técnico do grau I ..... Assistente comercial ..... Chefe de centro de informática ..... Profissional de engenharia do grau III .... Técnico de manutenção .....	756
VI	Ajudante-chefe de laboratório ..... Chefe de secção ..... Monitor ..... Profissional de engenharia do grau II .... Programador .....	671
VII	Assistente administrativo principal ..... Encarregado de armazém ..... Inseminador ..... Operador de informática ..... Profissional de engenharia do grau I ..... Secretário(a) ..... Técnico de higiene e segurança industrial	626
VIII	Ajudante de encarregado de armazém ... Analista principal ..... Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Encarregado electricista ..... Encarregado de fogueiro ..... Encarregado metalúrgico ..... Encarregado de posto de concentração .. Encarregado de transportes ..... Encarregado de vulgarizadores .....	585

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
	Fiel de armazém ..... Vendedor .....	
IX	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> ..... Cobrador ..... Encarregado de secção ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de frio de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Oficial electricista de mais de três anos ... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	553
X	Ajudante encarregado de secção ..... Contrastador de 1. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Demonstrador(a) ..... Encarregado de colhedor de amostras ... Operário especializado ..... Recepcionista ..... Vulgarizador de 1. <sup>a</sup> .....	533
XI	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Analista auxiliar ..... Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> ..... Contrastador de 2. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Distribuidor ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de frio de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial electricista até três anos ..... Operário de laboração de 1. <sup>a</sup> ..... Repositor(a) ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Vulgarizador de 2. <sup>a</sup> .....	520
XII	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> ..... Ajudante de motorista ..... Analista de 3. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro ..... Condutor de máquinas elevatórias de transporte ..... Conferente ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Entregador de ferramentas/matérias/produtos ..... Lubrificador ..... Mecânico auto de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de frio de 3. <sup>a</sup> ..... Operário de laboração de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	493
XIII	Colhedor de amostras ..... Contrastador de 3. <sup>a</sup> ..... Lavador ..... Operário de laboração de 3. <sup>a</sup> ..... Operário de laboratório ..... Vulgarizador de 3. <sup>a</sup> .....	476
XIV	Contínuo ..... Operador de tratamento de texto do 2.º ano .....	461

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
	Pré-oficial electricista do 2.º ano ..... Servente de armazém .....	
XV	Auxiliar de laboração ..... Pré-oficial electricista do 1.º ano .....	440
XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano ..... Guarda ..... Operário não diferenciado ..... Porteiro ..... Praticante metalúrgico do 2.º ano ..... Servente da construção civil ..... Servente de limpeza .....	418
XVII	Ajudante electricista do 1.º ano ..... Estagiário ..... Operador de tratamento de texto do 1.º ano ..... Praticante metalúrgico do 1.º ano ..... Tratador de vacaria .....	411
XVIII	Encarregado de local de recolha .....	2,25/hora

Aveiro, 27 de Julho de 2006.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

*Carlos Manuel Morais Pinto*, mandatário.

Pela Lacticoop, Serviços de Manutenção e Equipamentos Agrícolas, L.ª:

*Carlos Manuel Morais Pinto*, mandatário.

Pela LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.ª:

*Carlos Manuel Morais Pinto*, mandatário.

Pela Lacticoop, SGPS — Unipessoal, L.ª:

*Carlos Manuel Morais Pinto*, mandatário.

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT:

*Francisco António Pinto*, mandatário.

Depositado em 17 de Agosto de 2006, a fl. 143 do livro n.º 10, com o n.º 189/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

# **AE entre a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.**

Em 4 de Agosto de 2006, a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal acordaram em negociações directas a matéria que se segue:

## **Cláusula 1.ª**

### **Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., que exerce a actividade de comércio, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, desde que representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O AE é aplicado no distrito de Beja.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos II e III.

4 — Este AE abrange uma empresa e 22 trabalhadores.

## **Cláusula 2.ª**

### **Vigência e revisão**

1 — Este AE entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2006 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia poderá ser feita decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

4 — A denúncia para ser válida deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção às demais partes contratantes e será acompanhada de proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta, sob pena de aceitarem o proposto.

6 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

## **Cláusula 4.ª**

### **Subsídio de almoço**

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE será atribuída, a título de subsídio de almoço e por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado, a importância de € 4,70.

## **Cláusula 7.ª**

Aplica-se à COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., o CCT para o comércio do distrito de Beja, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2004, à excepção das cláusulas acordadas neste AE.

**ANEXO II**  
**Tabela salarial**  
**Supermercado**

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Gerente comercial .....	737,50
II	Encarregado geral .....	655
III	Operador encarregado .....	621,50
IV	Operador especializado .....	561
V	Operador de 1. <sup>a</sup> .....	492
VI	Operador de 2. <sup>a</sup> .....	472,50
VII	Operador-ajudante .....	408
VIII	Servente de limpeza .....	412

**ANEXO III**  
**Tabela salarial**  
**Talhantes**

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Encarregado de talho .....	650
II	Talhante de 1. <sup>a</sup> .....	577,50
III	Talhante de 2. <sup>a</sup> .....	504
IV	Praticante de talhante .....	448

**ANEXO IV**  
**Tabela salarial**  
**Escritório**

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Chefe de escritório .....	643
II	Primeiro-escriturário .....	605
III	Segundo-escriturário .....	558
IV	Terceiro-escriturário .....	480,50
V	Estagiário do 2.º ano .....	459
VI	Estagiário do 1.º ano .....	403

**ANEXO V**

Diuturnidades — € 20,65.  
Subsídio de caixa — € 21,40.

Pela COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L.:  
Vitor Joaquim Antunes Marques da Silva, mandatário.  
João Nuno Carreira da Cunha Sequeira, mandatário.

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

Casimiro Manuel Serra Santos, mandatário.  
Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira, mandatária.

Depositado em 17 de Agosto de 2006, a fl. 143 do livro n.º 10, com o n.º 188/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a PT Comunicações, S. A., e o SICOMP — Sind. das Comunicações de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, o AE em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, na p. 2883, onde se lê:

«Nos termos e para os efeitos constantes da alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, anexo à Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva:

- a*) .....
- b*) Trabalhadores abrangidos — 20;
- c*) .....»

deve ler-se:

«Nos termos e para os efeitos constantes da alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, anexo à Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva:

- a*) .....
- b*) Trabalhadores abrangidos — 320;
- c*) .....»

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo entre a Assoc. Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

1 — A AECBP — Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor, a Associação Comercial,

Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão, a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros e a ACICF — Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão comunicaram ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, em 21 de Março de 2006, «para todos os devidos e legais efeitos», que o contrato colectivo que as vincula ao CESP — Sindicato dos Trabalhadores

do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e à FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços cessou os seus efeitos, por caducidade, nos termos das alíneas b) e c) do n.º 2 e do n.º 4 do artigo 557.º do Código do Trabalho.

2 — O CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal procedeu à denúncia da referida convenção, acompanhada de proposta negocial de revisão, as quais foram recebidas pelas associações de empregadores em 31 de Dezembro de 2004.

3 — A denúncia teve por objecto o CCT celebrado entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1984, e das suas alterações em vigor, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 1985, 28, de 29 de Julho de 1986, 28, de 29 de Julho de 1988, 25, de 8 de Julho de 1991, 28, de 29 de Julho de 1998, 26, de 15 de Julho de 2000, e 27, de 22 de Julho de 2003.

4 — De acordo com os n.ºs 1 e 4 da sua cláusula 2.ª, a convenção é válida por um período de 18 meses, prazo este aplicável sempre que se verifique uma alteração. Assim, tendo a última publicação da convenção entrado em vigor em 3 de Agosto de 2003, o respectivo prazo de vigência de 18 meses terminou em 3 de Fevereiro de 2005.

5 — A convenção não regula o efeito do decurso do respectivo prazo de vigência, pelo que se aplica o regime legal supletivo de sobrevivência dos n.ºs 2 e seguintes do artigo 557.º do Código do Trabalho.

6 — O processo de revisão do contrato colectivo de trabalho, em fase de conciliação, terminou sem acordo em 29 de Setembro de 2005.

7 — Realizou-se a audiência dos interessados, informando-os da intenção de se proceder à publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção, no âmbito da representação das associações de empregadores e do CESP, bem como dos respectivos fundamentos.

Em resposta, o CESP manifestou oposição à publicação do referido aviso, alegando, nomeadamente, que a denúncia não invocou o artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, nem o artigo 558.º do Código do Trabalho.

Com efeito, o CESP não fundamentou a denúncia do contrato colectivo em disposições legais. O Sindicato poderia ter enquadrado a denúncia no artigo 558.º do Código do Trabalho e, nesse caso, deveria tê-la feito com a antecedência mínima de três meses relativamente ao termo da vigência da convenção, o que não sucedeu. Assim, a denúncia enquadra-se no artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Por sua vez, as associações de empregadores consideraram que o aviso de cessação de vigência da convenção deve abranger o âmbito da representação da FETESE, dado que esta também subscreve a convenção.

Ora, a denúncia só produz efeitos em relação a outorgantes da convenção que procedam à sua denúncia e aos destinatários da mesma.

Assim, uma vez que a FETESE não denunciou a convenção nem foi destinatária de denúncia da mesma, a

efectuada pelo CESP não produz efeitos no âmbito da representação daquela associação sindical.

8 — A denúncia enquadrada no artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, teve como efeito imediato a renovação da convenção pelo período de um ano [primeira parte da alínea b) do n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho], no dia seguinte à recepção daquela, ou seja, em 1 de Janeiro de 2005.

9 — Decorrido o período de sobrevivência sem que as partes estivessem em negociação ou se tivesse iniciado a arbitragem, os instrumentos negociais anteriormente referidos cessaram os seus efeitos em 1 de Janeiro de 2006, no âmbito da representação do sindicato autor da denúncia e das associações de empregadores destinatárias da mesma, de acordo com o n.º 4 do artigo 557.º do Código do Trabalho.

10 — Assim, ao abrigo do n.º 2 do artigo 581.º do Código do Trabalho, determino a publicação do seguinte aviso:

Cessaram a vigência em 1 de Janeiro de 2006, no âmbito da representação da AECBP — Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor, da Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão, da Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros, da ACICF — Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão e do CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, os seguintes instrumentos negociais, referidos de acordo com as epígrafes das respectivas publicações:

- a) Contrato colectivo de trabalho entre as Associações Comerciais e Industriais do Distrito de Castelo Branco e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1984;
- b) Contrato colectivo de trabalho entre as Associações Comerciais e Industriais do Distrito de Castelo Branco e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco e outro, alteração salarial, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985;
- c) Contrato colectivo de trabalho entre Associações Comerciais e Industriais do Distrito de Castelo Branco e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco e outro, alteração salarial e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1986;
- d) Contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco e outro, alteração salarial e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1988;
- e) Contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial, Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão, Idanha-a-Nova e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco, alteração salarial e outra, publi-

çadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1991;

- f) Contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco e outro, alteração salarial e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1998;
- g) Contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços

de Portugal e outro, alteração salarial e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2000;

- h) Contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, alteração salarial e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003.

Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, 14 de Agosto de 2006. — O Director-Geral, *Fernando Ribeiro Lopes*.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **STRUP — Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal**

Aprovados em assembleia geral extraordinária, realizada a 21, 22, 23, 24 e 25 de Junho de 2006.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, âmbito e sede**

##### Artigo 1.º

O STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal é a associação

sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exerçam a sua actividade no sector de transportes rodoviários e urbanos e nos centros de inspecção periódica, bem como pelos que, trabalhando noutros sectores de actividade, sejam detentores de categorias profissionais afectas à actividade transportadora.

##### Artigo 2.º

O STRUP exerce a sua actividade em todo o território português e representa para todos os efeitos legais a totalidade dos trabalhadores nele filiados.

##### Artigo 3.º

O STRUP tem a sua sede em Lisboa.

## CAPÍTULO II

### Natureza e princípios fundamentais

#### Artigo 4.º

O STRUP é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivos e individuais dos trabalhadores.

#### Artigo 5.º

O STRUP orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

#### Artigo 6.º

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo STRUP, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

#### Artigo 7.º

O STRUP defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

#### Artigo 8.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do STRUP, constituindo a seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical que o STRUP preconiza assenta na participação activa dos trabalhadores na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

#### Artigo 9.º

O STRUP define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

#### Artigo 10.º

O STRUP cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

#### Artigo 11.º

O STRUP assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de

massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

#### Artigo 12.º

O STRUP, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

- a) Na FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN;
- b) Na Confederação-Geral dos Trabalhadores Portugueses Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

## CAPÍTULO III

### Objectivos e competências

#### Artigo 13.º

O STRUP tem por objectivos, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem.

#### Artigo 14.º

Ao STRUP compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho, bem como de doenças profissionais;
- g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições



de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

- h) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;
- i) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- j) Promover e filiar-se em associações que visem a satisfação e promoção dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores;
- k) Fomentar a formação sindical e profissional dos trabalhadores;
- l) Promover e celebrar, com entidades públicas e privadas, acordos de cooperação e ou prestação de serviços, de interesse social, profissional, cultural e recreativo para os associados.

## CAPÍTULO IV

### Associados

#### Artigo 15.º

Têm o direito de se filiar no STRUP todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas nos artigos 1.º e 2.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 16.º

1 — A candidatura à filiação no STRUP é feita mediante a apresentação de proposta preenchida do modelo aprovado pela direcção nacional.

2 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção nacional após audição da direcção regional.

3 — A decisão de aceitação ou de recusa de filiação deverá ser tomada no prazo máximo de 30 dias após a apresentação da proposta de filiação.

4 — A direcção nacional comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho e na região a que o trabalhador pertence.

5 — Da decisão da direcção nacional cabe recurso para o conselho nacional, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocado.

6 — Tem legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 17.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do STRUP nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades do STRUP a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assem-

bleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo STRUP e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicas e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo STRUP ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o STRUP esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo STRUP e pelas estruturas sindicais em que está inserido;
- g) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do STRUP, sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 18.º

1 — O STRUP, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos do STRUP subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

#### Artigo 19.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades do STRUP e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do STRUP, bem como as deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

- c) Apoiar activamente as acções do STRUP na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do STRUP, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;
- f) Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo STRUP;
- g) Contribuir para a sua formação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Divulgar as edições do STRUP;
- i) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar ou desemprego;
- j) Comunicar ao STRUP, no prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e ainda quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do STRUP.

#### Artigo 20.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional no âmbito definido nos artigos 1.º e 2.º dos presentes estatutos, excepto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção nacional;
- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical, que impliquem a representação por outro sindicato;
- e) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante um ano e se, depois de avisados por escrito pelo STRUP, não efectuarem o pagamento no prazo de dois meses a contar da data da recepção do aviso.

#### Artigo 21.º

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pelo conselho nacional e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2 — Da decisão do conselho nacional cabe recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 22.º

Os trabalhadores impedidos por cumprimento de serviço militar ou doença e nas situações de desemprego e reforma, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea j) do artigo 19.º, não perdem a qualidade de associados, gozando dos direitos dos demais associados.

#### Artigo 23.º

Os associados que deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante mais de um ano não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), c), e), g) e i) do artigo 17.º dos presentes estatutos até à regularização do seu pagamento.

### CAPÍTULO V

#### Regime disciplinar

#### Artigo 24.º

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

#### Artigo 25.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 19.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do STRUP ou dos trabalhadores.

#### Artigo 26.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

#### Artigo 27.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção nacional, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2 — A direcção nacional, por proposta da comissão de inquérito, poderá suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado o processo disciplinar.

3 — A direcção nacional antes de proferir decisão sobre o processo disciplinar solicitará parecer à direcção regional respectiva.

4 — Da decisão da direcção nacional cabe recurso para o conselho nacional.

5 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se o conselho nacional já tiver sido convocado.

### CAPÍTULO VI

#### Organização do Sindicato

#### SECÇÃO I

#### Princípios gerais

#### Artigo 28.º

1 — O STRUP é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical, a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do STRUP e a sua organização e actividade assentam na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

## SECÇÃO II

### Organização sindical nos locais de trabalho

#### Artigo 29.º

A estrutura do STRUP nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical, cujos órgãos são:

- a) O plenário dos trabalhadores;
- b) Os delegados sindicais;
- c) As comissões sindical e ou intersindical.

#### Artigo 30.º

1 — A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

2 — Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores da empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados, a quem incumbe definir a forma dessa participação.

#### Artigo 31.º

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo STRUP a todos os níveis.

#### Artigo 32.º

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

#### Artigo 33.º

1 — Os delegados sindicais são associados do STRUP, eleitos pelos trabalhadores como seus representantes, nos termos do artigo 2.º do Regulamento dos Delegados Sindicais, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do STRUP, nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade nas empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou num serviço ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

#### Artigo 34.º

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os associados e o STRUP, são atribuições dos delegados sindicais:

- a) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando, nomeadamente, que os comu-

nicados e as demais informações do STRUP e das demais estruturas em que se encontra filiado cheguem a todos os associados;

- b) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical, motivando, nomeadamente, a sua inscrição no STRUP no caso de não serem filiados;
- c) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista, bem como a constituição de comissões sindicais ou intersindicais;
- d) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores a nível dos locais de trabalho, comunicar as irregularidades ao STRUP, aconselhar, acompanhar e intervir na sua resolução;
- e) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao STRUP da quotização sindical;
- f) Colaborar com a direcção nacional e a organização regional ou local do STRUP, participando, nomeadamente, nos órgãos do STRUP, nos termos estatutariamente previstos;
- g) Exercer as demais actividades que lhes sejam solicitadas pela direcção nacional ou por outros órgãos do STRUP.

#### Artigo 35.º

1 — As comissões sindicais e intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço que pertençam, respectivamente, a um só sindicato ou a vários sindicatos.

2 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical ou intersindical o justificar estas poderão eleger, de entre os seus membros, um secretariado, definindo as suas funções.

#### Artigo 36.º

A comissão sindical ou intersindical é o órgão de direcção e coordenação da actividade da(s) secção(ões) sindical(ais), de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do STRUP.

## SECÇÃO III

### Organização regional

#### Artigo 37.º

1 — A delegação regional é a estrutura do STRUP de base, em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2 — As delegações regionais poderão ter ou vir a constituir delegações locais.

3 — As delegações locais, cujo funcionamento é garantido pela direcção regional, abrangem a área de um ou mais concelhos ou de freguesias ou de uma ou mais empresas consideradas estratégicas para a organização sindical.

4 — As delegações regionais têm âmbito distrital ou pluridistrital, de uma região administrativa ou de uma Região Autónoma.

5 — A deliberação de constituir delegações regionais e a definição do seu âmbito compete à direcção nacional.

6 — A deliberação de extinguir delegações regionais compete à direcção nacional, condicionada ao parecer favorável da assembleia regional respectiva.

7 — A direcção nacional apresenta anualmente ao conselho nacional o mapa de delegações regionais para ratificação.

8 — O mapa deverá conter:

- a) O âmbito geográfico de cada delegação regional;
- b) A representação de associados;
- c) A lista de delegados sindicais e dirigentes sindicais.

#### Artigo 38.º

São órgãos das delegações regionais:

- A assembleia regional;
- A assembleia de delegados regional;
- A direcção regional.

#### Artigo 39.º

1 — A assembleia regional é constituída pelos associados inscritos na área da respectiva delegação regional, que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

2 — O funcionamento das assembleias regionais rege-se-á pelo regulamento da assembleia geral, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 40.º

1 — As assembleias de delegados regionais são constituídas pelos delegados sindicais, associados do STRUP, que exerçam a sua actividade na área da delegação regional.

2 — A convocação das assembleias de delegados regional deve ser feita pela direcção regional da respectiva delegação regional ou pela direcção nacional, por meio de circular enviada a todos os seus membros, com a antecedência mínima de oito dias, que, em caso de urgência, poderá ser de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que considere mais eficaz.

3 — Os delegados sindicais poderão reunir por subsectores de actividade ou grupos de empresas, desde que convocados pela direcção regional ou nacional, para debater assuntos específicos dos trabalhadores de determinado subsector de actividade ou grupos de empresas.

#### Artigo 41.º

As direcções regionais do STRUP são constituídas nos termos definidos no regulamento das delegações regionais.

#### Artigo 42.º

Compete às direcções regionais em especial:

- a) Dirigir e coordenar a actividade sindical na área da respectiva delegação regional, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos do STRUP;

- b) Cooperar e submeter à apreciação da direcção nacional os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se;
- c) Utilizar e gerir os meios técnicos e humanos assim como os fundos, postos à sua disposição, de acordo com os princípios e normas em vigor no STRUP;
- d) Assegurar a participação e representação do STRUP nas estruturas regionais, designadamente da CGTP-IN, na área da respectiva delegação regional;
- e) Assegurar o inventário, actualizado, dos bens do STRUP;
- f) Emitir pareceres sobre problemáticas do interesse dos trabalhadores e ou sobre assuntos propostos pela direcção nacional.

#### Artigo 43.º

1 — A direcção regional reúne nos termos definidos no seu regulamento de funcionamento.

2 — A direcção regional pode eleger um coordenador e distribuir as tarefas entre os seus membros.

3 — A direcção regional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

4 — A direcção nacional, sempre que o considere necessário, pode convocar reuniões das direcções regionais.

### SECÇÃO IV

#### Organização subsectorial, de empresa ou grupos de empresas

#### Artigo 44.º

A direcção nacional poderá, sempre que a defesa dos interesses específicos dos associados o justifique, constituir secções subsectoriais, de empresa ou grupos de empresas.

#### Artigo 45.º

1 — A gestão das secções subsectoriais, de empresa ou grupos de empresas será assegurada por secretariados.

2 — Os secretariados das secções são constituídos por membros da direcção nacional, direcções regionais e delegados sindicais, designados para o efeito, oriundos das respectivas secções.

3 — Os secretariados das secções têm por funções, designadamente, a coordenação e dinamização da acção do STRUP nos subsectores, empresa ou grupos de empresas.

4 — A direcção nacional e a direcção regional decidem da constituição e extinção das secções subsectoriais e de empresa ou grupos de empresas, da composição dos secretariados e do seu regulamento de funcionamento.

#### Artigo 46.º

1 — Serão objecto de regulamento:

- a) O funcionamento da secção sindical e da comissão sindical ou intersindical;

- b) A eleição, mandato e exoneração dos delegados sindicais;
- c) As delegações regionais do STRUP.

2 — Os regulamentos referidos na alínea a) do número anterior serão aprovados pela respectiva secção sindical da empresa, estabelecimento ou unidade de produção e os referidos nas alíneas b) e c) do mesmo número pela assembleia geral, não podendo, neste caso, contrariar os princípios definidos nos presentes estatutos, deles fazendo parte integrante.

## SECÇÃO V

### Organização nacional

#### SUBSECÇÃO I

##### Órgãos nacionais

#### Artigo 47.º

1 — Os órgãos centrais do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direcção nacional;
- d) O conselho nacional;
- e) O conselho fiscal.

2 — Os órgãos dirigentes do STRUP são a mesa da assembleia geral, a direcção nacional e as direcções regionais.

#### Artigo 48.º

Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção nacional são eleitos pela assembleia geral de entre os associados do STRUP, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, de acordo com o regulamento eleitoral.

#### Artigo 49.º

A duração do mandato dos membros eleitos do STRUP, a qualquer nível, é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 50.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os membros eleitos do STRUP que, por motivos do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho, têm direito ao reembolso pelo STRUP das importâncias correspondentes.

#### Artigo 51.º

1 — Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu desde que em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2 — O órgão que destituir, pelo menos, 50% dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5 — O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7 — A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral, a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

#### Artigo 52.º

O funcionamento de cada um dos órgãos, aos diversos níveis da estrutura do STRUP, será objecto de regulamento a propor pelo próprio órgão, a aprovar pela direcção nacional, salvo os já regulamentados e, em caso algum, poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

#### Artigo 53.º

Os órgãos eleitos do STRUP só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### Artigo 54.º

1 — As deliberações dos órgãos do STRUP são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2 — Das reuniões deverá, sempre, lavrar-se acta.

#### SUBSECÇÃO II

##### Assembleia geral

#### Artigo 55.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do STRUP e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 56.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral e da direcção nacional do STRUP;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção nacional;
- c) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
- d) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do seu património.

## Artigo 57.º

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea *a*) do artigo 56.º

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção nacional;
- c) A solicitação do conselho fiscal;
- d) A requerimento de, pelo menos, um décimo ou 2000 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas *b*), *c*) e *d*) do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de 60 dias.

## Artigo 58.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na área em que o STRUP exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *b*), *c*) e *d*) do artigo 56.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e se se tratar de assembleia geral eleitoral o prazo é de 60 dias.

## Artigo 59.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea *d*) do artigo 57.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

## Artigo 60.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro da área de actividade do STRUP, no mesmo dia ou em dias consecutivos.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

## SUBSECÇÃO III

### Mesa da assembleia geral

#### Artigo 61.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e quatro secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários.

#### Artigo 62.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;
- c) Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;
- d) Dar posse aos membros eleitos para os órgãos dirigentes do STRUP;
- e) Convocar e presidir ao conselho nacional e redigir as respectivas actas;
- f) Fixar o número de membros da direcção nacional do STRUP e das direcções regionais, nos termos do artigo 63.º dos presentes estatutos.

## SUBSECÇÃO IV

### Direcção nacional

#### Artigo 63.º

1 — A direcção nacional é constituída por um número mínimo de 50 membros e um número máximo de 250 membros eleitos pela assembleia geral, nos termos do regulamento eleitoral;

2 — O número exacto de membros a eleger em cada mandato para a direcção nacional do STRUP, bem como o número que, de entre esta, caberá a cada direcção regional, será fixado pela mesa da assembleia geral, ouvida a direcção nacional cessante, com observância dos limites no número anterior e no artigo 15.º do regulamento das delegações regionais.

#### Artigo 64.º

Compete à direcção nacional, em especial:

- a) Representar o STRUP em juízo e fora dele;
- b) Dirigir e coordenar a actividade geral do STRUP, fazer a coordenação entre delegações regionais, subsectores e empresas, frentes e áreas de trabalho, a nível nacional, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- c) Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao STRUP e ao movimento sindical, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- e) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente do STRUP, designadamente nos domínios patrimoniais, administrativos, financeiros e do pessoal;

- f) Apresentar anualmente ao conselho nacional o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscal;
- g) Elaborar o inventário dos haveres do STRUP, que será transmitido no acto de posse da nova direcção nacional;
- h) Apreçar regularmente a actividade desenvolvida pela comissão executiva ou por qualquer dos seus membros;
- i) Aceitar e recusar os pedidos de inscrição de associados;
- j) Exercer o poder disciplinar;
- k) Eleger e destituir a comissão executiva e o coordenador da direcção nacional;
- l) Designar os dirigentes a tempo inteiro ou parciais ao serviço do STRUP e as formas e montantes de reembolso compensatório;
- m) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- n) Delegar poderes de representação, de gestão e competências na comissão executiva, nas direcções regionais e ou em algum ou alguns dos seus membros;
- o) Decidir da constituição e extinção de delegações regionais e apresentar anualmente o respectivo mapa;
- p) Convocar e presidir a reuniões das assembleias regionais, assembleias de delegados regionais e direcções regionais, nos termos definidos no artigo 43.º, n.º 4;
- q) Requerer a convocação da reunião da assembleia geral e do conselho nacional;
- r) Assegurar ao conselho fiscal e à mesa da assembleia geral as condições para o desempenho das suas funções;
- s) Solicitar pareceres;
- t) Convocar conferências, seminários, encontros e outras iniciativas nacionais, subsectoriais, regionais, distritais ou locais para aprofundar e debater temáticas de interesse para os trabalhadores;
- u) Designar representantes para órgãos, organizações e instituições nas quais o Sindicato participe ou esteja representado;
- v) Decidir sobre a filiação do Sindicato em organizações sindicais nacionais e internacionais;
- w) Promover e realizar acções de formação profissional.

#### Artigo 65.º

1 — A direcção nacional, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger o coordenador da direcção nacional;
- b) Eleger de entre os seus membros uma comissão executiva, fixando o número dos membros a qual deve integrar o coordenador da direcção nacional, os responsáveis pelas áreas e frentes de trabalho nacionais e os coordenadores das direcções regionais, que exercerá as competências e funções de representação, de direcção e coordenação política sindical delegada pela direcção nacional;
- c) Definir as funções dos restantes membros;
- d) Aprovar o regulamento do seu funcionamento, através do qual define, também, as competências e funções da comissão executiva, coordenador da direcção e dos restantes membros da direcção nacional.

2 — A direcção nacional, designadamente através do seu regulamento de funcionamento e ou credenciais, poderá delegar poderes e competências na comissão executiva, direcções regionais, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

3 — Para obrigar o STRUP é necessária a assinatura de:

- a) Dois membros da direcção nacional;
- b) Dois membros da direcção nacional, um dos quais, obrigatoriamente, o coordenador, sempre que se trate de documentos relativos a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis e empréstimos;
- c) Os cheques e as ordens para a movimentação de contas bancárias, de âmbito nacional, serão assinados por dois membros da direcção nacional;
- d) Os cheques e as ordens para a movimentação de contas bancárias de âmbito regional devem ser assinados por dois membros da direcção regional respectiva, aos quais tenham sido delegados os respectivos poderes;
- e) A delegação de poderes para assinar, obrigando o STRUP, terá de constar expressamente de acta da direcção nacional, na qual também constará, obrigatoriamente, a identificação, através do nome completo e do número de bilhete de identidade, do ou dos mandatados e o período de validade do mandato.

#### Artigo 66.º

1 — A direcção nacional reúne nos termos definidos no seu regulamento de funcionamento

2 — A direcção nacional reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação própria;
- b) Sempre que a comissão executiva ou o coordenador o entendam necessário;
- c) A requerimento de, pelo menos, 20 % dos seus membros.

#### Artigo 67.º

1 — As deliberações da direcção nacional são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

2 — A direcção nacional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros, em exercício de funções.

3 — As deliberações da direcção nacional, em matérias relativas a extinção e ou alienação de bens imóveis de delegações regionais, estão condicionadas ao parecer favorável da respectiva assembleia regional.

4 — As deliberações da direcção nacional, relacionadas com património e pessoal de delegações regionais, estão condicionadas ao parecer favorável da respectiva direcção regional.

5 — As deliberações da direcção nacional que afetem delegações regionais devem ser antecedidas de parecer favorável das respectivas direcções regionais e ou a elas explicitadas e colocadas à ratificação, posteriormente.

SUBSECÇÃO V  
Comissão executiva

Artigo 68.º

A comissão executiva é constituída por membros eleitos pela direcção nacional, de entre si, e é presidida pelo coordenador da direcção nacional.

Artigo 69.º

Compete à comissão executiva, de acordo com as deliberações da direcção nacional, assegurar com carácter permanente:

- a) A aplicação das deliberações da direcção nacional e o acompanhamento da sua execução;
- b) A coordenação da acção sindical nas diversas delegações, com vista ao seu aperfeiçoamento;
- c) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente do Sindicato, designadamente nos domínios patrimoniais, administrativos, financeiros e do pessoal;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à direcção nacional as contas do exercício anterior, bem como o seu relatório justificativo e o orçamento para o ano seguinte;
- e) Assegurar ao conselho fiscalizador as condições e os apoios necessários ao desempenho das suas competências;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse de cada direcção nacional;
- g) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direcção nacional.

Artigo 70.º

1 — A comissão executiva reúne nos termos do seu regulamento de funcionamento.

2 — A comissão executiva só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

SUBSECÇÃO VI

Artigo 71.º

Conselho nacional

1 — O conselho nacional é um órgão de representação nacional que, em nome de todos os associados, exerce as competências previstas nestes estatutos.

2 — O conselho nacional é constituído por um membro eleito por cada direcção regional.

3 — Cada direcção regional tem direito a um voto, a que acrescem os votos encontrados dentro da seguinte proporção:

- a) Até 1000 associados — um voto;
- b) De 1001 a 3000 associados — dois votos;
- c) Mais de 3000 associados — mais um voto por cada 750 associados.

4 — A mesa da assembleia geral convoca e preside ao conselho nacional.

5 — Os membros do conselho nacional podem ser substituídos a qualquer tempo pelas direcções regionais que os elegeram.

Artigo 72.º

Compete, em especial, ao conselho nacional:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva de defesa dos interesses dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção nacional, a execução das deliberações dos órgãos do STRUP tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Definir a forma de cobrança da quotização sindical por proposta da direcção nacional;
- e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- f) Decidir dos recursos interpostos nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- g) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e orçamentos apresentados pela direcção nacional e o parecer do conselho fiscal;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção nacional;
- i) Ratificar a filiação em organizações sindicais nacionais e internacionais decididas pela direcção nacional;
- j) Ratificar o mapa das delegações regionais.

Artigo 73.º

1 — O conselho nacional reunirá em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março de cada ano para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas apresentadas pela direcção nacional, bem como o parecer do conselho fiscal;
- b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de actividades e orçamento, apresentados pela direcção nacional acompanhados do parecer do conselho fiscal.

2 — O conselho nacional reunirá ainda em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;
- b) A solicitação da direcção nacional;
- c) A requerimento de, pelo menos, 20 % dos seus membros.

3 — Os pedidos de convocação do conselho nacional deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — A direcção nacional e o conselho fiscal participam nas reuniões do conselho nacional, em especial as previstas no n.º 1, alíneas a) e b), deste artigo, sem direito a voto.

Artigo 74.º

1 — A convocação do conselho nacional é feita pela mesa da assembleia geral, através de convocatória a enviar a cada um dos seus membros, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do conselho nacional poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.



## SUBSECÇÃO VII

### Conselho fiscal

#### Artigo 75.º

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros.

2 — Os membros do conselho fiscal são eleitos pelas direcções regionais.

3 — Os membros do conselho fiscal podem participar, embora sem direito a voto, nas reuniões do conselho nacional que deliberar sobre o disposto na alínea g) do artigo 72.º

#### Artigo 76.º

Compete, em especial, ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do STRUP no que se refere à gestão administrativa e financeira do STRUP, exercida por todos os órgãos de direcção, nacionais e regionais;
- b) Dar parecer sobre o relatório de actividades e as contas, bem como sobre o plano de actividades e o orçamento, apresentados pela direcção nacional;
- c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

#### Artigo 77.º

O conselho fiscal reunirá, pelo menos, de seis em seis meses para exercer as atribuições e competências previstas no artigo anterior.

## CAPÍTULO VII

### Fundos

#### Artigo 78.º

Constituem fundos do STRUP:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

#### Artigo 79.º

1 — A quotização mensal a pagar é de 1 % da retribuição do associado.

2 — A direcção nacional isentará ou fixará uma percentagem ou base de incidência, diferente das previstas no número anterior, para a quotização mensal a pagar pelos associados reformados e desempregados.

3 — As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

#### Artigo 80.º

1 — A direcção nacional deverá submeter à apreciação do conselho nacional:

- a) Até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e as contas relativas ao ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal.

2 — O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas são divulgados aos delegados sindicais e associados e estarão patentes na sede e delegações do Sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização do conselho nacional.

3 — A fim de permitir a elaboração do relatório de actividades, a apresentação das contas e o orçamento, as direcções regionais das delegações regionais deverão enviar à direcção nacional, até dois meses antes da data prevista para a sua aprovação, o relatório de actividades e as contas, bem como a proposta de plano e orçamento relativa à sua actividade.

#### Artigo 81.º

1 — A direcção nacional elabora o plano e o orçamento a apresentar ao conselho nacional.

2 — As direcções regionais gerem um fundo de maneo em valor a estabelecer, que suportará as despesas decorrentes de um mês de actividade normal, e receberão, por transferência da direcção nacional, as dotações mensais na proporção das receitas realizadas e na parte que directamente gerem.

3 — As direcções regionais remetem mensalmente, para a direcção nacional, folha de caixa, do modelo adoptado no STRUP, contendo o registo de todos os documentos de receita e despesa movimentados, na área da delegação regional, bem como os originais dos documentos.

4 — As receitas do STRUP são todas depositadas em conta de âmbito nacional, excepto as decorrentes de iniciativas próprias regionais, que não sejam de quotização ou venda de livretes, embora contabilizadas através da respectiva caixa, e são movimentadas directamente pela direcção regional da delegação regional.

5 — As direcções regionais das delegações regionais poderão movimentar contas bancárias, para efeito da gestão do fundo de maneo, dotações mensais e outros fundos.

6 — A direcção nacional aprova o regulamento de procedimentos e gestão administrativa, financeira e pessoal e as normas relativas às despesas de representação, obrigatórios, em todo o STRUP.

## CAPÍTULO VIII

### Integração, fusão e dissolução

#### Artigo 82.º

A integração, fusão e dissolução do STRUP só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Artigo 83.º

A assembleia geral que deliberou a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará o destino do património, não podendo, em caso algum, os bens do STRUP ser distribuídos pelos associados.

## CAPÍTULO IX

### Alteração dos estatutos

#### Artigo 84.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral expressamente convocada para o efeito com a antecedência mínima de 30 dias.

## CAPÍTULO X

### Eleições

#### Artigo 85.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção nacional são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que à data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas pelo menos até ao antepenúltimo mês anterior à realização do acto eleitoral salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença, por serviço militar, por retenção de quotas pela empresa, na situação de reformados e de desemprego.

#### Artigo 86.º

A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral e da apresentação de listas e de condução e funcionamento do processo eleitoral serão objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

#### Artigo 87.º

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar até aos três meses seguintes ao termo do mandato da mesa da assembleia geral e da direcção nacional.

## CAPÍTULO XI

### Símbolo e bandeira

#### Artigo 88.º

O símbolo do STRUP é constituído por duas faixas circulares, sendo a exterior de cor vermelha e a interior de cor verde, que se juntam do lado direito, cortando horizontalmente os respectivos círculos, vindo a formar braço que culmina sobre o lado esquerdo, numa mão que envolve os círculos, completada com uma esfera armilar de cor amarela, colocado no semicírculo superior, que tem sobre si uma estrela de cinco pontas de cor vermelha. Sobre o braço formado pelas faixas inscreve-se a sigla STRUP em letras maiúsculas, de cor preta.

No semicírculo inferior e a contorná-lo interiormente é colocada a designação «Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal» em letras pretas.

As faixas, a esfera armilar e a estrela de cinco pontas são delimitadas por traços de cor negros.

#### Artigo 89.º

A bandeira do STRUP é rectangular, em tecido de cor branca, tendo ao centro o símbolo descrito no artigo anterior.

## CAPÍTULO XII

### Disposições transitórias

#### Artigo 90.º

1 — O STRUP é constituído por deliberação dos trabalhadores filiados nas seguintes associações sindicais que, reunidos nas respectivas assembleias gerais, aprovaram os presentes estatutos e deliberaram fundir essas associações sindicais com o novo sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro — STTRUC;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real.

2 — A fusão, com a consequente extinção das associações sindicais mencionadas no número anterior, efectiva-se com a aquisição da personalidade jurídica do STRUP, após o registo dos seus estatutos no Ministério do Trabalho e da Solidariedade nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 483.º do Código do Trabalho.

3 — O STRUP, após aquisição da personalidade jurídica, sucede, para todos os efeitos legais, nos bens, direitos e obrigações das associações sindicais nele incorporadas por fusão, nomeadamente os decorrentes da celebração de convenções colectivas.

#### Artigo 91.º

1 — Com a aprovação dos presentes estatutos é constituída uma comissão directiva, composta pelos membros dos corpos gerentes dos sindicatos que deliberarem fundir-se no STRUP, em exercício à data da fusão, à qual caberá assegurar a gestão corrente do STRUP e promover eleições para os seus corpos gerentes no prazo de 90 dias a contar da publicação dos estatutos.

2 — A comissão directiva referida no número anterior poderá delegar poderes e competências num secretário eleito de entre os seus membros.

### Regulamento da assembleia geral

#### Artigo 1.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncio convocatório publicado em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, e através de outros meios do Sindicato considerados adequados, com a antecedência mínima de 15 dias, excepto se for convocada para reunir em sessões descentralizadas, em que terá de ser convocada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), c), e d) do artigo 56.º dos estatutos do Sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e se se tratar da assembleia geral eleitoral o prazo é de 60 dias.

## Artigo 2.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 57.º dos estatutos do Sindicato, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

## Artigo 3.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos do Sindicato e no presente regulamento;
- b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral e da direcção nacional;
- d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas e dos actos de posse;
- f) Designar e credenciar sócios para representar a mesa da assembleia geral — presidir e secretariar — em sessões descentralizadas e para as mesas de voto.

## Artigo 4.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;
- f) Substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

## Artigo 5.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área do STRUP e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar sempre as condições para a mais ampla participação dos associados.

## Artigo 6.º

A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral descentralizadas far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

## Artigo 7.º

Compete à mesa da assembleia geral e, no caso de impossibilidade dos seus membros, a associados por si designados e credenciados presidir às reuniões da assembleia geral descentralizada e às mesas de voto.

## Artigo 8.º

1 — Com a convocação da assembleia geral será tornada pública a ordem de trabalhos.

2 — As propostas, subscritas pela direcção nacional, são submetidas à apreciação da assembleia geral descentralizada, desde que apresentadas à mesa da assembleia geral, nos 10 dias seguintes à publicação da convocatória.

3 — Para a assembleia geral descentralizada, o associado que pretenda apresentar propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos, deverá enviá-las, subscritas por um mínimo de 10% dos associados, à mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes à publicação da convocatória.

4 — O associado subscritor de propostas, submetidas à assembleia geral, tem direito a participar e votar na sessão da sua área e a participar e defender as suas propostas, em todas as sessões da assembleia geral onde elas sejam discutidas, podendo para o efeito estar presente ou fazer-se representar por associado por si mandatado.

5 — Nas assembleias gerais não descentralizadas, as propostas podem ser apresentadas por qualquer órgão regional ou nacional do STRUP ou por qualquer associado antes ou durante a sessão da assembleia geral.

## Artigo 9.º

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

## Artigo 10.º

Salvo os casos previstos no regulamento eleitoral não é permitido nem o voto por correspondência, nem o voto por procuração.

## Artigo 11.º

Os casos omissos são resolvidos pela mesa da assembleia geral, da qual há recurso para a assembleia geral.

## Regulamento eleitoral

### Artigo 1.º

1 — Nos termos do artigo 85.º dos estatutos do STRUP, os membros da mesa da assembleia geral e da direcção nacional são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) À data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, até pelo menos 12 meses anteriores àquele em que se realiza o acto eleitoral, tal como estabelecido no artigo 23.º dos estatutos.

2 — Para efeitos do disposto na alínea *b*) do número anterior, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença, por serviço militar, na situação de reformados e de desemprego.

#### Artigo 2.º

A constituição da direcção nacional do STRUP, para além do definido no artigo 1.º, deve considerar ainda os seguintes critérios de representatividade:

- a) As diferentes empresas e subsectores de actividade;
- b) As empresas com 1000 ou mais trabalhadores;
- c) A diversidade das categorias profissionais existentes no sector.

#### Artigo 3.º

Os membros do conselho nacional e do conselho fiscal não podem integrar a lista da direcção nacional.

#### Artigo 4.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição, designar e credenciar os membros das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral, divulgar os resultados e proceder à proclamação da lista vencedora;
- j) Presidir e dar posse aos membros dos órgãos eleitos;
- k) Fixar o número de membros da direcção nacional do STRUP e das direcções regionais nos termos do artigo 63.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 5.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção nacional.

#### Artigo 6.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncio convocatório afixado na sede do STRUP, nas delegações regionais e secções sindicais e publicado em, pelo menos, um dos jornais diários mais lidos na área do Sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

#### Artigo 7.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser expostos, para consulta, na sede do STRUP e nas delegações regionais, até ao 30.º dia anterior ao do início da votação.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer associado reclamar para a mesa da assembleia geral até ao 5.º dia anterior ao do início da votação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da reclamação.

3 — As cópias dos cadernos eleitorais, expostos para consulta nas delegações regionais, apenas incluirão os associados da área da respectiva delegação regional. Os cadernos expostos na sede, para consulta, incluirão todos os associados.

#### Artigo 8.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do STRUP a que cada associado se candidata;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização;
- e) As listas terão de se apresentar ordenadas, com identificação dos candidatos a cada órgão e para todos os órgãos a eleger.

2 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, um décimo dos associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação da empresa onde trabalham.

4 — Os subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e empresa onde trabalham.

5 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6 — Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

7 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita até ao 30.º dia anterior ao início da votação.

8 — O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

#### Artigo 9.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de cinco dias a contar da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior a mesa da assembleia geral decidirá nas quarenta e oito horas seguintes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixados na sede do STRUP e suas delegações regionais desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

#### Artigo 10.º

1 — Será constituída uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
- c) Definir as regras de utilização do aparelho técnico do Sindicato, entre as diferentes listas, dentro das possibilidades comunicadas pela direcção nacional.

3 — A comissão eleitoral inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 8.º

#### Artigo 11.º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 8.º e termina na véspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede e das delegações regionais do STRUP, devendo a direcção nacional estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O STRUP participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direcção nacional, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do STRUP.

#### Artigo 12.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 13.º

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados as maiores possibilidades de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data de início da assembleia eleitoral a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um ou dois representantes da mesa de assembleia geral, um dos quais presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e ainda pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

#### Artigo 14.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
- b) Do referido envelope constem o número e a assinatura do associado;
- c) Este envelope, introduzido noutro, será endereçado e remetido ou entregue em mão à mesa da assembleia geral.

4 — A mesa da assembleia geral, em caso de dúvida sobre o voto por correspondência, pode solicitar a apresentação do cartão de sócio ou outro documento de identificação ou outra forma de comprovar e certificar a regularidade e titularidade do exercício do direito de voto.

5 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

6 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

7 — Para efeitos de abertura e contagem de votos por correspondência é criada uma urna específica.

#### Artigo 15.º

1 — Os boletins de voto, editados pelo STRUP, sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 8.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do STRUP e suas delegações regionais até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e ainda no próprio acto eleitoral.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

## Artigo 16.º

1 — A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do STRUP e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2 — Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3 — Voltando para junto da mesa o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa, que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4 — A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado; a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no n.º 2 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

## Artigo 17.º

1 — Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato e suas delegações.

## Artigo 18.º

1 — Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito, e afixada na sede do STRUP e suas delegações regionais.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

## Artigo 19.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de cinco dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de cinco dias após decisão da assembleia geral.

## Artigo 20.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral, da qual há recurso para a assembleia geral.

## Regulamento das delegações regionais

### Artigo 1.º

1 — A organização descentralizada do Sindicato assenta nas delegações regionais.

2 — As delegações regionais poderão ter ou vir a constituir, delegações de âmbito local, abrangendo uma ou mais freguesias, um ou mais concelhos e uma ou mais empresas.

3 — O âmbito geográfico de cada delegação regional será definido pela direcção nacional do STRUP.

### Artigo 2.º

As delegações regionais, como forma de organização descentralizada, orientam a sua acção pelos princípios e objectivos definidos nos estatutos do STRUP e pelas deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos.

### Artigo 3.º

Compete, em especial, à delegação regional:

- Organizar os associados para a defesa dos seus interesses colectivos;
- Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores no âmbito da sua actividade, bem como apoiar as acções com idêntico objectivo;
- Levar à prática as orientações do movimento sindical unitário e do STRUP e dar execução às deliberações dos órgãos deste, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- Incentivar a filiação dos trabalhadores;
- Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e disposições regulamentares na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- Manter os trabalhadores informados de toda a actividade sindical;
- Informar a direcção nacional acerca dos problemas dos trabalhadores;
- Promover a formação sindical dos trabalhadores;
- Pronunciar-se sobre todas as questões que lhes sejam presentes pelos órgãos do Sindicato.

### Artigo 4.º

Para a prossecução dos seus fins, a delegação regional deve, nomeadamente:

- Coordenar, apoiar e dinamizar a actividade sindical na área da sua actividade;
- Desenvolver a organização dos trabalhadores de forma a garantir uma estreita e contínua ligação destes ao STRUP, designadamente através da eleição de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais e da constituição das delegações locais e secções sindicais;
- Incentivar a organização dos jovens e das mulheres, criando para o efeito comissões orientadas para estas frentes específicas de trabalho;
- Participar nas estruturas locais e regionais do movimento sindical da área da sua actividade;

- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados.

#### Artigo 5.º

Os órgãos das delegações regionais são:

- A assembleia regional;
- A assembleia de delegados regional;
- A direcção regional.

#### Artigo 6.º

A assembleia regional é constituída pelos associados inscritos na área da respectiva delegação regional que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 7.º

A convocação e funcionamento da assembleia regional rege-se-á pelo regulamento da assembleia geral com as necessárias adaptações.

#### Artigo 8.º

1 — A assembleia de delegados regional é constituída pelos delegados sindicais associados do STRUP que exercem a sua actividade na área da delegação regional.

2 — A assembleia de delegados regional poderá reunir por subsectores de actividade ou categorias profissionais para debater assuntos específicos dos trabalhadores de determinado sector de actividade ou categoria profissional.

#### Artigo 9.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados regional:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva de defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção nacional e as direcções regionais, a execução das deliberações dos órgãos do STRUP tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção nacional ou respectivas direcções regionais.

#### Artigo 10.º

1 — A convocação da assembleia de delegados regional pode ser feita pela direcção regional da respectiva delegação regional ou pela direcção nacional, por meio de circular enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, a convocação pode ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — A direcção regional enviará, obrigatoriamente, sempre que proceda à convocação da respectiva assembleia regional de delegados regional, nos prazos referidos nos números anteriores, cópia das convocatórias à direcção nacional do STRUP.

#### Artigo 11.º

1 — A assembleia de delegados regional reúne-se:

- a) Sempre que a respectiva direcção regional ou ainda a direcção nacional o entender conveniente;
- b) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

2 — Compete aos responsáveis pela convocação da assembleia de delegados regional apresentar uma proposta de ordem de trabalhos.

#### Artigo 12.º

As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

#### Artigo 13.º

A mesa da assembleia de delegados regional é constituída nos termos do artigo 39.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 14.º

A direcção regional é constituída de entre os membros eleitos para a direcção nacional de acordo com a composição mínima e máxima estabelecida no artigo seguinte.

#### Artigo 15.º

As direcções regionais têm a seguinte composição:

- As delegações regionais que tenham até 1000 associados — as direcções regionais são compostas por um mínimo de 3 membros e um máximo de 15 membros;
- As delegações regionais que tenham de 1001 a 2000 associados — as direcções regionais são compostas por um mínimo de 5 membros e um máximo de 21 membros;
- As delegações regionais que tenham de 2001 a 3000 associados — as direcções regionais são compostas por um mínimo de 7 membros e um máximo de 30 membros;
- As delegações regionais que tenham mais de 3000 associados — as direcções regionais são compostas por um mínimo de 11 membros e um máximo de 60 membros.

#### Artigo 16.º

O mandato dos membros da direcção regional é de quatro anos.

#### Artigo 17.º

Compete à direcção regional, em especial:

- a) Dirigir e coordenar a actividade sindical da respectiva delegação regional, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos do STRUP;
- b) Submeter à apreciação da direcção nacional os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se;
- c) Emitir pareceres e representar o STRUP em instituições e organizações da sua área, por deliberação da direcção nacional.

## Artigo 18.º

1 — A direcção regional deverá definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração as tarefas que se lhe colocam, designadamente quanto à política reivindicativa e à defesa das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, à organização dos trabalhadores, à informação e propaganda e à formação sindical.

2 — A direcção regional poderá, se o entender conveniente, eleger de entre os seus membros um coordenador e uma comissão executiva, fixando o seu número.

## Artigo 19.º

1 — A direcção regional reúne sempre que necessário e, obrigatoriamente, mensalmente, sendo as deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A direcção regional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

### **Regulamento dos delegados sindicais**

#### Artigo 1.º

1 — A designação dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores, iniciativa dos trabalhadores e da direcção nacional e regional.

2 — A designação dos delegados deverá ser precedida de eleições, a realizar nos locais de trabalho ou fora destes e onde se considerar mais adequado.

#### Artigo 2.º

1 — A definição da forma de eleição dos delegados sindicais incumbe à secção sindical ou, caso não exista, aos trabalhadores participantes na eleição.

2 — Cabe à direcção nacional e regional assegurar a regularidade do processo eleitoral.

#### Artigo 3.º

Só pode ser delegado sindical o trabalhador sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

- a) Estar em pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Ter mais de 16 anos de idade.

#### Artigo 4.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção nacional, às direcções regionais ou aos trabalhadores determiná-lo, de acordo com as necessidades da actividade sindical.

#### Artigo 5.º

1 — O mandato dos delegados sindicais é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2 — A eleição dos delegados sindicais deverá verificar-se nos três meses anteriores ou seguintes ao termo do mandato.

## Artigo 6.º

1 — A exoneração dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores que os elegeram e pode verificar-se a todo o tempo.

2 — A exoneração verificar-se-á por deliberação do plenário de trabalhadores convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de oito dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número de trabalhadores presentes.

3 — O plenário que destituir o ou os delegados sindicais deverá proceder à eleição do ou dos substitutos.

## Artigo 7.º

A nomeação e exoneração de delegados sindicais será comunicado à entidade patronal pelo STRUP, após o que os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

## Artigo 8.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

## Artigo 9.º

Os casos omissos são resolvidos pela direcção nacional, das decisões desta há recurso para a assembleia geral.

Registados em 17 de Agosto de 2006, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 113/2006, a fl. 93 do livro n.º 2.

### **Sind. dos Transportes Rodoviários do Dist. de Vila Real — Cancelamento de registo**

Para os devidos efeitos, faz-se saber que, por deliberação em assembleia geral extraordinária descentralizada, realizada no dia 17 de Junho de 2006, foi deliberada a extinção do Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real e a sua integração no STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, para o qual transitou o respectivo património.

Assim, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real, efectuado em 5 de Setembro de 1975.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, em 17 de Agosto de 2006.



### **Sind. dos Transportes Rodoviários do Dist. de Faro — Cancelamento de registo**

Para os devidos efeitos, faz-se saber que, por deliberação em assembleia geral extraordinária descentralizada, realizada nos dias 21, 22 e 23 de Junho de 2006, foi deliberada a extinção do Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro e a sua integração no STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, para o qual transitou o respectivo património.

Assim, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro, efectuado em 10 de Julho de 1975.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, em 17 de Agosto de 2006.

### **Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Dist. de Lisboa — TUL — Cancelamento de registo.**

Para os devidos efeitos, faz-se saber que, por deliberação em assembleia geral extraordinária descentralizada, realizada no dia 21 de Junho de 2006, foi deliberada a extinção do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL e a sua integração no STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, para o qual transitou o respectivo património.

Assim, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL, efectuado em 14 de Julho de 1975.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, em 17 de Agosto de 2006.

## **II — DIRECÇÃO**

**SINTABA/AÇORES — Sind. dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores — Alteração à identificação dos membros efectivos do secretariado executivo, publicada no *Jornal Oficial*, 4.ª série, n.º 4, de 10 de Fevereiro de 2005.**

#### **Secretariado executivo**

##### **Efectivos:**

José António Benevides Reis, sócio n.º 2070, com o bilhete de identidade n.º 6146589.

Pedro Rui Vasconcelos Amaral, sócio n.º 2421, com o bilhete de identidade n.º 9577259.

### **STTRUC — Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro — Cancelamento de registo.**

Para os devidos efeitos, faz-se saber que, por deliberação em assembleia geral extraordinária descentralizada, realizada nos dias 21, 22, 23 e 24 de Junho de 2006, foi deliberada a extinção do STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro e a sua integração no STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, para o qual transitou o respectivo património.

Assim, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é cancelado o registo dos estatutos do STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro, efectuado em 18 de Setembro de 1981.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, em 17 de Agosto de 2006.

### **Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul — Cancelamento de registo**

Para os devidos efeitos, faz-se saber que, por deliberação em assembleia geral extraordinária descentralizada, realizada nos dias 21, 22, 23, 24 e 25 de Junho de 2006, foi deliberada a extinção do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul e a sua integração no STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, para o qual transitou o respectivo património.

Assim, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul, efectuado em 5 de Março de 1981.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, em 17 de Agosto de 2006.

João Luís Pereira Oliveira, sócio n.º 1821, com o bilhete de identidade n.º 8655414.

Jorge Alberto Machado Cabral, sócio n.º 2491, com o bilhete de identidade n.º 10435738.

Maria José Rodrigues Correia, sócia n.º 1781, com o bilhete de identidade n.º 62834074.

Ana Paula Cunha Cabral Melo, sócia n.º 2185, com o bilhete de identidade n.º 9913618.

Gilberto Sousa Borges, sócio n.º 2292, com o bilhete de identidade n.º 10391733.

Registado em 29 de Junho de 2006, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 2 do livro n.º 1.

### III — CORPOS GERENTES

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **AMPEDLEI — Assoc. de Micros, Pequenas e Médias Empresas do Dist. de Leiria**

Aprovados em assembleia geral de 24 de Junho de 2006.

##### **Estatutos**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Constituição, denominação, sede e âmbito**

###### **Artigo 1.º**

1 — A Associação de Micros, Pequenas e Médias Empresas do Distrito de Leiria constitui-se por tempo indeterminado e tem a sua sede no Parque Municipal de Exposições, 2430 Marinha Grande, e adopta a sigla AMPEDLEI, podendo criar e manter em funcionamento de delegações, departamentos, e ou outros sistemas de organizações descentralizada.

2 — A AMPEDLEI poderá mudar a sua sede para qualquer outra morada, por deliberação da sua assembleia geral sob proposta da direcção.

###### **Artigo 2.º**

A AMPEDLEI tem por âmbito o território do distrito de Leiria, abrangendo, nos termos dos presentes estatutos, empresas e empresários dos sectores da indústria, do comércio e dos serviços que nela se associem.

###### **Artigo 3.º**

A AMPEDLEI é uma associação sem fins lucrativos, não tem filiação partidária nem religiosa. É independente do Estado e reger-se-á de harmonia com os princípios de liberdade de organização e democracia interna, estabelecidos pelo regime jurídico das associações empresariais.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Objectivos e atribuições**

###### **Artigo 4.º**

A AMPEDLEI propõe-se:

- a) Representar e defender interna e externamente as micros, pequenas e médias empresas e empresários dentro do princípio fundamental de que as suas justas aspirações e acções sejam coincidentes com os interesses da generalidade das micros e pequenas empresas portuguesas;
- b) Defender em todas as circunstâncias as reclamações e posições da classe, apresentando críticas e propostas para a solução de problemas próprios e da economia regional, numa perspectiva de uma política económica e social que corresponda aos interesses locais e regionais do país e da micro, pequena e média iniciativa privada, a qual representa na região a parte essencial e determinante do sector privado da economia, concorrendo com elevada percentagem para a produção e distribuição.

###### **Artigo 5.º**

Para a prossecução dos seus objectivos, são atribuições da AMPEDLEI:

- a) Dinamizar o associativismo empresarial entre a micro, pequena e média iniciativa privada da indústria, do comércio e dos serviços, nomeadamente através de reuniões, colóquios, fóruns, debates e outras formas de análise e discussão dos problemas que lhes são postos;
- b) Prestar serviços e proporcionar assistência especializada aos seus associados, por si ou por intermédio de outras entidades;

- c) Assegurar e informar os seus membros quanto aos problemas concretos decorrentes do exercício da sua actividade;
- d) A difusão de boletim ou revista e de comunicados, realização de conferências de imprensa e quaisquer outras formas adequadas à comunicação e divulgação das posições das micro, pequenas e médias empresas e empresários, face a toda a problemática que envolve a economia local e regional;
- e) O estudo e a divulgação de medidas legislativas e tomadas de posição oficiais e outras, com interesse para as micro, pequenas e médias empresas e empresários e a colaboração em iniciativas, sectoriais e localizadas, de núcleos, secções ou movimentos de micro, pequenos e médios industriais, comerciantes ou prestadores de serviços;
- f) A organização, manutenção e desenvolvimento de serviços de interesse para apoios aos associados, nomeadamente a formação profissional e seus afins;
- g) Participação como filiada na Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas — CPPME e em quaisquer outras confederações portuguesas ou internacionais.

### CAPÍTULO III

#### Associados

##### Artigo 6.º

1 — Podem ser associados da AMPEDLEI micros, pequenas e médias empresas e empresários nas condições do artigo 2.º

2 — Os associados da AMPEDLEI mantêm total liberdade e independência de estarem vinculados a outra estrutura de classe.

##### Artigo 7.º

1 — A admissão do sócio será deliberada pela direcção mediante proposta do próprio.

2 — Da deliberação da não aceitação caberá recurso para a assembleia geral, a qual decidirá em definitivo.

##### Artigo 8.º

A admissão como sócio é condicionada ao pagamento de uma jóia inicial e uma quota mensal, cujos valores serão determinados e alterados por deliberação da comissão instaladora e, posteriormente, pela assembleia geral.

##### Artigo 9.º

Para além dos princípios legais estatutários são direitos dos associados:

- a) Participar nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- c) Colaborar com todos os meios ao seu alcance na realização dos objectivos da Associação;
- d) Beneficiar dos serviços prestados pela Associação, nomeadamente ser por ela representado e defendido perante quaisquer organismos ou entidades na defesa dos seus legítimos interesses.

##### Artigo 10.º

São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente as quotas e quaisquer serviços que lhes sejam prestados pela Associação;
- b) Exercer os cargos para que forem eleitos;
- c) Cumprir as decisões dos órgãos sociais, bem como os presentes estatutos em vigor.

##### Artigo 11.º

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Apresentarem, mediante comunicação por escrito à direcção, a sua exoneração, com a antecedência mínima de 30 dias;
- b) Praticarem actos contrários aos fins da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- c) Deixem de pagar as quotas e não as liquidem dentro do prazo que lhes for notificado;
- d) Violem gravemente os deveres fundamentais inerentes à sua condição de associados, nomeadamente os que prejudiquem a AMPEDLEI.

##### Artigo 12.º

1 — Para além da pena de expulsão prevista nas alíneas b), c) e d) do artigo anterior, poderão ainda ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares aos associados que não cumpram os seus deveres:

- a) Repreensão escrita;
- b) Multa até metade do valor da quota anual;
- c) Suspensão de direitos até 180 dias.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 — A aplicação de uma sanção disciplinar não prejudica o direito de a Associação exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

4 — A aplicação de sanções disciplinares é da competência da direcção, com recurso para a assembleia geral e desta para os tribunais, excepto no caso de titulares dos órgãos da Associação, para cuja a aplicação de sanções é competente a assembleia geral.

5 — A aplicação de sanções depende, sob pena de nulidade, de comunicação escrita prévia ao associado dos factos de que é acusado e da proposta de pena em que incorre, sendo-lhe concedido o direito de resposta no prazo e termos enunciados na própria comunicação.

6 — A suspensão de direitos não desobriga do pagamento das quotas relativas ao período de suspensão.

### CAPÍTULO IV

#### Órgãos sociais

##### Artigo 13.º

São órgãos da AMPEDLEI:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;

- c) O conselho fiscal;
- d) Quando necessários poderão criar-se núcleos e secções, concelhias de sector, subsector e locais.

#### Artigo 14.º

##### Eleições

1 — Os membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por períodos de dois anos civis, sendo permitida a sua reeleição, no máximo de três mandatos em cada órgão.

2 — As eleições, bem como todos os requisitos, disposições e normas para os órgãos sociais, actividades e desenvolvimento da Associação, realizar-se-ão de acordo com o regulamento interno e eleitoral, a ser elaborado e aprovado em assembleia geral.

3 — Findo o período de cada mandato, os membros dos órgãos sociais manter-se-ão em exercício até que sejam empossados os novos membros eleitos, o que terá lugar imediatamente após a aprovação pela assembleia geral do balanço e contas da gestão anterior.

4 — As eleições realizar-se-ão até 31 de Março do último ano de cada mandato.

#### Artigo 15.º

##### Destituição

1 — A destituição dos corpos sociais antes do termo do mandato pode ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito.

2 — Em caso de destituição, a assembleia geral terá de designar, na mesma sessão, uma comissão directiva, composta por cinco associados, que efectuará a gestão corrente da Associação até novas eleições e posse dos eleitos.

3 — A comissão directiva designada nos termos do número anterior promoverá as eleições para os órgãos sociais, que serão efectuadas no prazo de seis meses.

### SECÇÃO I

#### Assembleia geral

#### Artigo 16.º

##### Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados que se encontram em pleno uso dos seus direitos.

2 — O direito a voto dos associados é de um voto por associado.

#### Artigo 17.º

##### Competências

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, que será composta de um presidente, um vice-presidente e um secretário;
- b) Eleger a direcção e o conselho fiscal;
- c) Destituir os titulares dos órgãos sociais, caso a sua actuação ponha gravemente em risco os interesses da AMPEDLEI;

- d) Discutir e votar o relatório da direcção, as contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;
- e) Discutir e votar o orçamento e o programa de actividades;
- f) Ratificar a expulsão de qualquer associado;
- g) Deliberar sobre alterações aos estatutos e ao regulamento eleitoral;
- h) Aprovar o regulamento interno mediante proposta da direcção;
- i) Aprovar e suspender a filiação da Associação em uniões, federações e confederações com objectivos congêneres;
- j) Autorizar a aquisição e alienação de bens imóveis da Associação, necessários à prossecução dos seus fins;
- k) Decidir sobre a dissolução da AMPEDLEI, liquidação do património e destino dos bens.

#### Artigo 18.º

##### Funcionamento

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano, para discutir e votar o relatório e contas da direcção do ano antecedente e o parecer do conselho fiscal até 31 de Março e para apreciar e votar o orçamento e plano de actividades para o ano imediato, até 31 de Dezembro. A assembleia geral reunirá ainda, ordinariamente, de dois em dois anos, para efeito de competências expressas nas alíneas a) e b) do artigo 17.º

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente para deliberar sobre assuntos relevantes para a vida da AMPEDLEI, sob convocatória do presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento dos órgãos sociais ou a requerimento de um décimo, no mínimo, dos associados.

#### Artigo 19.º

##### Convocação

1 — As convocatórias para as reuniões da assembleia geral serão individuais por associado, expedidas por correio, com a antecedência mínima de oito dias, e delas constará o dia, a hora e o local da sua realização, assim como a respectiva ordem de trabalhos.

2 — Em caso de inclusão na ordem de trabalhos de qualquer proposta de alteração aos estatutos, as convocatórias deverão ser expedidas, pelo menos, com 15 dias de antecedência.

#### Artigo 20.º

##### Deliberações

1 — A assembleia geral pode deliberar, validamente, em primeira convocação, com a presença de, pelo menos, metade dos seus associados e com qualquer número de presenças, em segunda convocação marcada para meia hora depois da primeira.

2 — Quando convocada por associados, a assembleia geral só poderá funcionar, mesmo em segunda convocação, com a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes.

3 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos votos, mas as deliberações sobre a alteração dos estatutos e destituição dos órgãos

sociais exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

4 — Na assembleia geral, os associados podem exercer o direito de voto por procuração, mas cada associado só poderá ser portador de uma procuração.

## SECÇÃO II

### Direcção

#### Artigo 21.º

##### Composição

1 — A direcção é constituída no mínimo por 7 membros e por um máximo de 11 membros, eleitos em assembleia geral e terá um presidente e três vice-presidentes, representando, respectivamente, a indústria, o comércio e os serviços, sendo os restantes vogais.

2 — À direcção competirá, se necessário, a nomeação de um secretário-geral e a definição das suas atribuições.

#### Artigo 22.º

##### Funcionamento

1 — A direcção reunirá, obrigatoriamente, uma vez em cada 30 dias e, ainda, quando convocado pelo presidente, a pedido de, pelo menos, um terço dos seus elementos.

2 — Poderão assistir às reuniões de direcção os membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal, com participação na discussão mas sem direito a voto.

#### Artigo 23.º

##### Competências

Compete à direcção:

- Representar a AMPEDLEI em todas as circunstâncias, designadamente em juízo e fora dele;
- Executar as deliberações da assembleia geral;
- Elaborar e submeter à assembleia geral o orçamento e plano de actividades anual e as propostas sobre valores e créditos de quotizações;
- Elaborar o relatório e contas de cada exercício anual, obter o parecer do conselho fiscal e submetê-lo à assembleia geral, a par do relatório de actividades;
- Organizar e dirigir os serviços administrativos e técnicos considerados necessários a cada momento;
- Aprovar a admissão de novos associados;
- Decidir sobre a exclusão de associados, com sujeição a ratificação da assembleia geral;
- Convocar a assembleia geral e os conselhos locais ou de sector, sempre que julgue necessário.

#### Artigo 24.º

##### Vinculação da AMPEDLEI

1 — Para vincular a AMPEDLEI serão necessárias assinaturas do presidente ou de um dos vice-presidentes e outro membro da direcção.

2 — O presidente delegará competências em membros da direcção, de acordo com as decisões da mesma.

## Artigo 25.º

### Conselhos locais e de sector

A direcção nomeará, se necessário, conselhos para os sectores da indústria, do comércio e dos serviços e subsectores de actividade, núcleos locais ou secções, considerados convenientes ao desenvolvimento e ou descentralização da acção entendida necessária a cada ramo de actividade ou núcleo de âmbito local, sendo o respectivo funcionamento objecto de regulamento aprovado pela assembleia geral.

Os sectores da indústria, comércio e serviços serão presididos pelo presidente e por um vice-presidente da direcção.

1 — Núcleos — os núcleos locais são constituídos no mínimo por 20 empresas e ou empresários de uma freguesia, que estejam associados, estando ligados à Associação por um delegado eleito de entre si que, por sua vez, estará ligado ao responsável da direcção para esta área.

2 — Secções — as secções são constituídas no mínimo por 20 empresas e ou empresários associados, de entre si que, por sua vez, estará ligado ao responsável da direcção da respectiva área.

3 — Conselho local — o conselho local é constituído por todos os associados que constituírem um núcleo. O conselho local será um órgão consultivo da direcção para debater e dar pareceres sobre os problemas concretos da classe numa determinada localidade ou núcleo.

4 — Conselho de sector — o conselho de sector é constituído por todos os associados de cada um dos sectores da indústria, do comércio e dos serviços, individualmente considerados.

5 — Conselho de subsector — o conselho de subsector é constituído por todos os associados de um ramo de actividade ou secção. O conselho de subsector será um órgão consultivo da direcção para debater e dar pareceres sobre os problemas concretos da classe no respectivo ramo de actividade.

## SECÇÃO III

### Conselho fiscal

#### Artigo 26.º

##### Composição

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais eleitos em assembleia geral.

#### Artigo 27.º

##### Competências

Compete ao conselho fiscal:

- Verificar as contas da AMPEDLEI e dar o parecer sobre elas;
- Fazer cumprir os estatutos pela direcção e sempre que necessário intervir junto desta;
- O presidente do conselho fiscal pode, por inérgia, assistir, quando entender conveniente, às reuniões da direcção com participação na discussão ainda que não nas decisões das matérias aí tratadas.

## **CAPÍTULO V**

### **Regime financeiro**

#### **Artigo 28.º**

O ano social coincide com o ano civil.

#### **Artigo 29.º**

1 — Constituem receitas da AMPEDLEI:

- a) O produto das jóias de inscrição e quotizações dos associados;
- b) Os rendimentos de bens próprios;
- c) As doações, legados, heranças e respectivos rendimentos;
- d) Subsídios do Estado ou de organismos oficiais.

2 — Constituem despesas da AMPEDLEI:

- a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentalmente previstas e autorizadas pela direcção no âmbito das suas competências;
- b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto.

#### **Artigo 30.º**

1 — A tabela de quotas e jóia a pagar pelos associados será fixada de harmonia com o regulamento próprio e em função das necessidades orçamentais.

2 — O regulamento a que se refere o número anterior é aprovado e alterado pela assembleia geral.

#### **Artigo 31.º**

1 — O orçamento de receitas e despesas para o ano imediato serão elaborados pela direcção e submetidos a apreciação e votação em assembleia geral até 31 de Dezembro.

2 — As contas do ano antecedente serão elaboradas pela direcção e, após verificação e emissão de parecer pelo conselho fiscal, serão submetidas a apreciação e votação em assembleia geral até 31 de Março.

## **CAPÍTULO VI**

### **Dissolução e liquidação**

#### **Artigo 32.º**

1 — A Associação dissolve-se por:

- a) Deliberação da assembleia geral devidamente convocada para o efeito;
- b) Decisão judicial que declare a sua insolvência.

2 — À assembleia geral que deliberar a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação e a nomeação de uma comissão liquidatária, cujos poderes ficam limitados à prática de actos meramente conservatórios e os necessários à liquidação do património social e gestão de assuntos pendentes.

3 — Os bens da Associação não poderão ser distribuídos pelos associados.

## **CAPÍTULO VII**

### **Alteração dos estatutos**

#### **Artigo 33.º**

A alteração dos estatutos só pode ser efectuada pela assembleia geral, convocada para o efeito com 15 dias de antecedência, nos termos previstos na alínea g) do artigo 17.º e no n.º 2 do artigo 19.º, e com o voto favorável de três quartos do número de associados presentes, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 20.º

#### **Artigo 34.º**

Os casos omissos nos presentes estatutos serão decididos pela direcção, sujeitos a ratificação da assembleia geral, ficando a fazer parte do regulamento interno quando for caso disso.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Disposição transitória**

#### **Artigo 35.º**

Será constituída uma comissão instaladora composta por sete elementos, que efectuará a gestão para a instalação da Associação e promoverá as eleições para os órgãos sociais no prazo de seis meses após a publicação dos estatutos.

Registados em 16 de Agosto de 2006, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 93/2006, a fl. 64 do livro n.º 2.

### **Feder. Nacional do Comércio**

Aprovados em assembleia geral de 13 de Julho de 2006.

## **CAPÍTULO I**

### **Denominação, objectivos, constituição e âmbito de actuação**

#### **Artigo 1.º**

##### **Denominação, duração e âmbito**

A Federação Nacional do Comércio, abreviadamente designada por FNC, é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos, constituída com duração por tempo indeterminado, que representa, a nível nacional, as entidades associativas do sector do comércio, de acordo com o regime jurídico das associações de empregadores, regendo-se pelos presentes estatutos.

#### **Artigo 2.º**

##### **Objecto**

A FNC tem por objecto o desenvolvimento de actividades de organização, cujos membros estão essencialmente interessados no desenvolvimento e prosperidade das actividades empresariais e no crescimento econó-

mico. Os principais serviços fornecidos por estas actividades são a divulgação e informação, a representação junto dos organismos públicos, a negociação laboral, as relações públicas, a elaboração de projectos comuns e a formação profissional.

### Artigo 3.º

#### Sede

A FNC tem a sua sede em Barcelos, podendo criar delegações ou outra forma de representação social onde for julgado conveniente em todo o território nacional e no estrangeiro.

### Artigo 4.º

#### Constituição

1 — Podem ser associadas da FNC todas as uniões e associações que representem a área empresarial do comércio.

2 — Podem ainda filiar-se na FNC as entidades patronais que desenvolvam actividades no comércio, nos termos previstos no artigo 506.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### Artigo 5.º

#### Atribuições

São atribuições da FNC:

- a) Representar, a nível nacional e internacional, as actividades comerciais, na globalidade dos seus aspectos sociais e económicos;
- b) Promover, por todos os meios tidos por convenientes, as actividades económicas e sociais do comércio;
- c) Valorizar as diversas profissões que representa, iniciando e desenvolvendo todas as acções necessárias e adequadas à melhoria da qualidade da imagem das mesmas, defendendo os direitos dos empresários do sector enquanto sujeitos da actividade económica;
- d) Realizar todos os actos que respeitem directa ou indirectamente ao seu objecto, podendo associar-se a toda e qualquer entidade e ou actividade que prossiga um objecto social similar;
- e) Assinar acordos de cooperação ou associar-se em organismos nacionais ou estrangeiros que contribuam para uma melhor representação e defesa dos interesses do comércio e serviços;
- f) Promover o estudo e o debate de temas que interessem à actividade económica do comércio;
- g) Contribuir para o diagnóstico e acompanhamento da resolução dos problemas que atingem as actividades de comércio, a fim de definir uma estratégia comum, estabelecer prioridades e propor as medidas adequadas à prossecução dessa estratégia;
- h) Defender os interesses comuns dos seus associados, assumindo-se como sua legítima representante ao nível federativo;
- i) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei, e, bem assim, nos termos constitucionais, apresentar aos órgãos de soberania, aos órgãos de governo próprios das Regiões Autónomas ou a quaisquer autoridades petições, representa-

ções, reclamações ou queixas para defesa dos direitos dos seus associados, da Constituição e da lei;

- j) Exercer, em representação dos seus associados, o direito de acção popular nos casos e termos previstos na lei, incluindo o direito de requerer para os seus associados lesados a correspondente indemnização, nomeadamente para promover a prevenção, a cessação ou a perseguição judicial das infracções cometidas contra aqueles;
- l) Constituir ou fazer parte de quaisquer sociedades, qualquer que seja a sua forma ou natureza, no País ou no estrangeiro, cuja actividade possa contribuir para uma mais eficaz prossecução dos fins da Federação.

## CAPÍTULO II

### Dos associados: admissão, demissão, perda da qualidade de associado e regime disciplinar

### Artigo 6.º

#### Admissão

1 — A admissão dos associados é feita pela direcção, a solicitação dos interessados, nos termos a definir em regulamento interno.

2 — É vedada a filiação directa de qualquer estrutura associativa que já se encontre representada por outro associado da FNC.

### Artigo 7.º

#### Direitos dos associados

São direitos dos associados da FNC:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, podendo eleger ou ser eleitos para qualquer cargo associativo previsto nos estatutos;
- b) Beneficiar do apoio e dos serviços técnicos da FNC;
- c) Fazer-se representar pela FNC, ou por estrutura associativa de mais ampla representatividade em que esta delegue, perante os organismos patronais e sindicais nacionais e estrangeiros, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho;
- d) Discutir e votar todas as matérias tratadas em assembleia geral;
- e) Reclamar perante os órgãos sociais competentes de todos os actos lesivos dos seus interesses e da própria FNC;
- f) Receber todas as comunicações informativas e formativas ou quaisquer publicações que a FNC edite, tanto com carácter eventual como permanente;
- g) Requerer, nos termos estatutários, a convocação de reuniões extraordinárias da assembleia geral;
- h) Participar em todas as iniciativas que a FNC promova;
- i) Apresentar à direcção, por escrito, quaisquer sugestões relevantes para a prossecução dos fins estatutários;
- j) Solicitar, por escrito e de forma inteiramente livre, a demissão da sua qualidade de sócio, mediante comunicação escrita enviada com a

antecedência mínima de 30 dias, efectuando o pagamento das suas contribuições financeiras, vencidas ou vincendas, podendo ser exigido o pagamento das quotizações correspondentes aos três meses seguintes à perda da qualidade de associado.

#### Artigo 8.º

##### Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados da FNC:

- a) Pagar pontualmente as quotas e outras contribuições financeiras que sejam fixadas nos termos estatutários e do regulamento interno;
- b) Cumprir todas as demais disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- c) Prestar as informações que lhe sejam solicitadas pela FNC para prossecução dos seus fins, designadamente os seus relatório e contas e orçamento;
- d) Respeitar as deliberações dos órgãos da FNC, mantendo com esta um dever de solidariedade;
- e) Participar nas actividades sociais da FNC, contribuindo para a sua valorização e prestígio;
- f) Exercer com dedicação, empenho e responsabilidade todos os cargos para que sejam eleitos.

#### Artigo 9.º

##### Perda da qualidade de associado

1 — Perde a qualidade de sócio da FNC quem:

- a) Nos termos do presente estatuto, voluntariamente se exonerar;
- b) Deixar de satisfazer as condições de admissão previstas nos presentes estatutos;
- c) Deixar de pagar pontualmente as suas quotas e contribuições por período superior a seis meses, injustificadamente;
- d) Seja expulso por incumprimento dos deveres enunciados no artigo 7.º

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, compete à direcção determinar a perda da qualidade de associado, cabendo recurso desta deliberação para a assembleia geral, nos termos destes estatutos.

3 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, compete à direcção determinar a perda da qualidade de associado, se após a comunicação da decisão por carta registada, com aviso de recepção, o associado não regularizar a situação no prazo máximo de 15 dias.

4 — Os membros que perderam a qualidade de sócio ficam obrigados ao pagamento das contribuições financeiras devidas à FNC, já vencidas, e as referentes aos três meses seguintes.

##### Regime disciplinar

#### Artigo 10.º

##### Infracção disciplinar

1 — Constitui infracção disciplinar, punível nos termos do artigo seguinte, o não cumprimento por parte dos associados dos deveres elencados no artigo 7.º

2 — A aplicação de sanções disciplinares compete à direcção, cabendo sempre recurso, com feito suspensivo,

das suas decisões, para a primeira assembleia geral que for convocada nos termos estatutários.

3 — A aplicação de pena de expulsão compete exclusivamente à assembleia geral, mediante proposta da direcção.

#### Artigo 11.º

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares previstas no artigo anterior serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Multa, até ao montante de seis meses de quotização;
- c) Suspensão dos direitos associativos até um ano;
- d) Expulsão.

2 — Não é permitida a aplicação de qualquer sanção disciplinar sem que o associado seja notificado dos factos que lhe são imputados, podendo este apresentar a sua defesa, por escrito, em carta registada, com aviso de recepção, no prazo de 20 dias seguintes à recepção da acusação.

### CAPÍTULO III

#### Dos órgãos associativos

#### Artigo 12.º

##### Órgãos

1 — São órgãos da FNC a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal, que são obrigatoriamente eleitos de quatro em quatro anos.

2 — Os membros dos órgãos sociais mantêm-se sempre em funções até que novos titulares sejam eleitos e empossados.

3 — As eleições para os órgãos sociais deverão efectuar-se até ao final do 1.º trimestre do 1.º ano do novo mandato.

4 — Sem prejuízo de eventuais inerências estatutárias, ninguém pode ser eleito, no mesmo mandato, para mais de um órgão social.

5 — No caso de vacaturas em órgãos sociais resultantes de denúncia do mandato, serão aqueles preenchidos pelos membros suplentes incluídos nas listas eleitas.

6 — A vacatura que reduza o respectivo órgão a menos de dois terços dos membros efectivos provocará a realização de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 13.º

##### Membros eleitos

1 — A eleição para os órgãos sociais é sempre de pessoas colectivas, que, após a eleição, designarão seu representante.

2 — Após a designação referida no número anterior, não pode o associado eleito substituir o seu representante, devendo, em caso de impedimento deste, ser a substituição assegurada por um membro suplente eleito.



3 — Com excepção do presidente da direcção, perde o direito ao mandato para que foi eleito todo o membro de órgãos sociais cuja associação proponente deixe de ser filiada, directa ou indirectamente, na FNC.

### **Assembleia geral**

#### **Artigo 14.º**

##### **Composição e votação**

A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, aplicando-se o seguinte critério de distribuição de votos:

Um associado = um voto.

#### **Artigo 15.º**

##### **Competência da assembleia geral**

1 — Compete à assembleia geral da FNC:

- a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Discutir e votar anualmente o relatório e contas da direcção;
- c) Discutir e votar anualmente o plano de actividades e o orçamento;
- d) Aprovar o regulamento interno da FNC, a elaborar pela direcção;
- e) Aprovar a alienação e oneração de bens sociais;
- f) Aprovar as alterações aos estatutos da FNC;
- g) Exercer as demais competências legais, estatutárias e regulamentares.

2 — Em caso de destituição ou demissão da direcção, da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscal, realizar-se-ão novas eleições nos 60 dias seguintes à data da reunião da assembleia geral que decidir a destituição ou aceitar a demissão, mantendo-se em funções os órgãos demitidos ou destituídos até à tomada de posse dos novos órgãos sociais.

3 — No caso de destituição da direcção, até à realização de eleições, esta será substituída por uma comissão administrativa composta pelos membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal e presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

4 — Os membros dos órgãos sociais eleitos nos termos do n.º 2 completarão os mandatos dos órgãos que substituem.

5 — Em caso de demissão ou destituição de todos os órgãos, com as eleições iniciar-se-ão novos mandatos.

#### **Artigo 16.º**

##### **Mesa da assembleia geral**

1 — A mesa da assembleia geral é composta por três membros, compreendendo um presidente e dois vice-presidentes.

2 — As listas concorrentes deverão incluir dois membros suplentes.

3 — Compete especialmente à mesa da assembleia geral:

- a) Verificar a regularidade dos cadernos eleitorais, da apresentação de candidaturas e emissão dos boletins de voto em todos os actos eleitorais;

- b) Tomar conhecimento de quaisquer pedidos de demissão ou de renúncia aos mandatos de membros eleitos para os órgãos associativos e promover a sua substituição, nos termos estatutários, pelos membros suplentes incluídos nas listas eleitas ou, verificando-se, em consequência da vacatura do mandato, a situação prevista no n.º 6 do artigo 12.º, desencadear o processo de realização de eleições;

- c) Deliberar pela convocação da assembleia geral sempre que o entenda necessário para o regular funcionamento da FNC.

4 — Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral convocar, nos termos estatutários, as reuniões da assembleia geral, dirigir e organizar os seus trabalhos, bem como dar posse aos membros eleitos dos órgãos sociais.

5 — Qualquer vice-presidente poderá substituir o presidente da mesa nas suas ausências ou impedimentos.

6 — Caso nas reuniões da assembleia geral não esteja presente nem o presidente nem um vice-presidente, a direcção dos trabalhos competirá ao vice-presidente presente, sendo os lugares vagos ocupados com associados presentes, designados *ad hoc*.

7 — A elaboração das actas relativas às sessões da assembleia geral compete a um dos vice-presidentes ou a terceira pessoa nomeada para o efeito de entre os associados presentes.

#### **Artigo 17.º**

##### **Funcionamento da assembleia geral**

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que para tal for convocada a requerimento, devidamente fundamentado, de 10% da totalidade dos associados, da direcção ou por deliberação da mesa da assembleia geral.

2 — As assembleias gerais só poderão funcionar à hora marcada desde que estejam presentes ou representados pelo menos metade da totalidade dos votos; funcionarão meia hora mais tarde com qualquer número de membros presentes ou representados.

3 — Caso a assembleia geral tenha sido convocada a título extraordinário a requerimento dos associados, só poderá funcionar se estiverem presentes a maioria dos que a convocaram.

4 — Nenhum membro da assembleia geral poderá ser representante ou procurador de mais de dois outros associados.

#### **Artigo 18.º**

##### **Convocatória da assembleia geral**

1 — A convocatória para qualquer sessão ordinária ou extraordinária da assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal registado, com a antecedência mínima de 15 dias, indicando a ordem do dia, a data, a hora e o local.

2 — A convocatória será ainda publicada num dos jornais da localidade da sede da FNC ou, não o havendo, num dos jornais mais lidos, com a antecedência mínima de três dias, contendo os elementos referidos no número anterior.

3 — Nas sessões ordinárias ou extraordinárias não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias não constantes da ordem do dia, a não ser que todos os associados estejam presentes ou representados e aprovem o agendamento das matérias em causa.

4 — A convocação de assembleias gerais para deliberar sobre alterações estatutárias, destituição dos órgãos sociais, no todo ou em parte, e dissolução da FNC deverá ser feita com antecedência mínima de 30 dias, acompanhada da respectiva fundamentação.

#### Artigo 19.º

##### Deliberações da assembleia geral

1 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria da totalidade dos votos dos associados presentes ou representados, excepto para:

- a) Deliberação relativa à alteração dos estatutos da FNC, em que será exigida uma maioria de três quartos do número de associados presentes;
- b) Deliberação relativa à dissolução da FNC, em que será exigida uma maioria de quatro quintos dos votos de todos os associados, devendo esta deliberar também sobre as formas de liquidação.

2 — As votações não são secretas, excepto se:

- a) Respeitarem a deliberações que envolvam juízos sobre pessoas ou matéria disciplinar;
- b) Respeitarem a deliberações de carácter eleitoral;
- c) Respeitarem a deliberações de destituição dos órgãos ou cargos sociais;
- d) O carácter secreto for requerido por um associado e aprovado por maioria da totalidade dos votos expressos.

3 — Nenhum associado poderá eleger ou ser eleito ou exercer o seu direito de voto em assembleia geral se não tiver a sua situação contributiva regularizada, considerando-se, para esse efeito, a inexistência de quotas ou contribuições com atraso superior a três meses.

#### Direcção

#### Artigo 20.º

##### Composição da direcção

1 — A direcção da FNC é composta por cinco membros, compreendendo um presidente e quatro vice-presidentes.

2 — As listas concorrentes deverão incluir dois membros suplentes.

#### Artigo 21.º

##### Competência da direcção

Compete à direcção da FNC:

- a) Cumprir e fazer cumprir todas as disposições legais e estatutárias e as determinações da assembleia geral;
- b) Deliberar sobre a admissão e propor a exclusão de associados;
- c) Propor a alteração dos estatutos ou regulamentos, submetendo-os à discussão e votação em assembleia geral;

- d) Elaborar o relatório e contas de cada exercício, o plano de actividades e orçamento, bem como todas as propostas necessárias para a prossecução dos principais objectivos da FNC;
- e) Criar, organizar e dirigir todos os serviços internos da FNC;
- f) Definir o esquema de quotização e demais contribuições para a FNC;
- g) Adquirir e propor à assembleia geral a alienação de bens sociais;
- h) Gerir toda a actividade da FNC, tendo em vista a prossecução dos seus fins;
- i) Designar, de entre os seus vice-presidentes, o vice-presidente tesoureiro;
- j) Deliberar a constituição ou adesão da FNC a quaisquer sociedades, qualquer que seja a sua forma ou natureza, no País ou no estrangeiro, cuja actividade possa contribuir para uma mais eficaz prossecução dos fins da Federação, bem como o estabelecimento de protocolos e parcerias público-privadas com instituições para prossecução dos fins comuns;
- l) Exercer todas as demais competências atribuídas por lei, estatutos ou regulamento interno e não reservadas a outros órgãos.

#### Artigo 22.º

##### Competência do presidente da direcção

1 — Compete ao presidente da direcção, em especial:

- a) Representar a FNC em juízo e fora dele, bem como em todos os actos em que, por deliberação expressa da direcção, não tenha sido estabelecida uma mais ampla representação;
- b) Convocar as reuniões da direcção e presidir às mesmas;
- c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores de actividade que a FNC representa;
- d) Orientar os serviços da FNC, resolvendo assuntos de carácter urgente, que serão, sempre que tal se justifique, apresentados para apreciação na primeira reunião da direcção;
- e) Despachar e assinar o expediente e demais documentos da competência da direcção;
- f) Zelar pelo interesse e prestígio da FNC e pelo cumprimento de todas as disposições legais aplicáveis à Federação;
- g) Exercer quaisquer outras funções atribuídas pela direcção, pelos estatutos e pelo regulamento interno.

2 — O presidente deverá designar um vice-presidente que o substitua nas suas faltas ou impedimentos.

3 — O presidente da direcção pode delegar nos vice-presidentes parte das competências que lhe estão cometidas, estabelecendo as condições e limites dos poderes delegados.

4 — Na falta ou impedimento definitivo do presidente, as suas funções passam a ser exercidas pelo vice-presidente que os membros efectivos da direcção escolherem de entre si.

#### Artigo 23.º

##### Competência do vice-presidente tesoureiro

1 — Compete especialmente ao vice-presidente tesoureiro:

- a) Acompanhar e assegurar a execução orçamental;

- b) Propor à direcção medidas que entenda necessárias com vista à obtenção do pagamento de quotizações dos associados e outras receitas em atraso;
- c) Apresentar à direcção propostas orçamentais e outras sobre matérias financeiras;
- d) Participar nas reuniões do conselho fiscal sempre que solicitado e prestar todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos.

2 — No impedimento temporário ou definitivo do vice-presidente tesoureiro, os vice-presidentes efectivos da direcção escolherão, de entre si, o substituto para o exercício das suas funções.

#### Artigo 24.º

##### Director executivo

1 — Caso seja considerado de interesse, poderá a direcção recrutar, interna ou externamente, um elemento para o exercício das funções de director executivo.

2 — O director executivo definido nos termos do número anterior assistirá às reuniões da direcção sem direito a voto.

#### Artigo 25.º

##### Funcionamento da direcção

1 — A direcção reunirá, ordinariamente, pelo menos uma vez por mês e extraordinariamente sempre que para tal for convocada pelo presidente, por sua iniciativa ou a pedido da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria de votos dos membros presentes e constarão das respectivas actas, sendo os membros da direcção solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas.

3 — Cada membro da direcção terá direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate, não podendo nenhum membro presente deixar de exercer o seu direito de voto.

4 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

5 — Às reuniões da direcção poderão assistir, sem direito a voto, o presidente da mesa da assembleia geral e o presidente do conselho fiscal.

#### Artigo 26.º

##### Vinculação da FNC

1 — Para vincular a FNC é necessária e bastante a assinatura do presidente da direcção ou, nas suas ausências ou impedimentos, de dois vice-presidentes.

2 — Nos casos de gestão financeira, é ainda obrigatória a assinatura do vice-presidente tesoureiro ou de quem o substitua ou em quem ele delegue, nos termos estatutários.

3 — Os actos de mero expediente poderão ser assinados por pessoal qualificado, a quem sejam delegados, pelo presidente da direcção, poderes para tanto.

### Conselho fiscal

#### Artigo 27.º

##### Composição do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é composto por três membros, compreendendo um presidente e dois vice-presidentes.

2 — As listas concorrentes deverão incluir dois membros suplentes.

#### Artigo 28.º

##### Competências do conselho fiscal

1 — Compete ao conselho fiscal fiscalizar os actos da direcção respeitantes à matéria financeira.

2 — Compete, em especial, ao conselho fiscal:

- a) Examinar a contabilidade e conferir documentos comprovativos das receitas e despesas;
- b) Dar parecer sobre o relatório da direcção e as contas da gerência de cada exercício e submeter à discussão e votação em assembleia geral;
- c) Emitir parecer sobre as propostas orçamentais apresentadas pela direcção bem como sobre os esquemas de quotização e outras contribuições financeiras dos associados;
- d) Exercer todas as demais funções que lhe sejam cometidas por lei, pelos estatutos ou pelo regulamento interno.

#### Artigo 29.º

##### Funcionamento e vinculação

1 — O conselho fiscal reunirá, ordinariamente, uma vez por ano e extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direcção.

2 — A convocatória para qualquer reunião do conselho fiscal será feita com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes e constarão das respectivas actas.

4 — Em caso de empate, o presidente disporá de voto de qualidade.

### CAPÍTULO IV

#### Regime financeiro

#### Artigo 30.º

##### Exercício

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 31.º

##### Receitas e despesas da FNC

1 — Constituem receitas da FNC:

- a) As jóias a pagar por inscrições;
- b) O produto das quotizações e demais contribuições financeiras dos associados, nos termos estatutários;

- c) As comparticipações específicas correspondentes ao pagamento dos serviços especialmente acordados entre a FNC e os seus associados;
- d) Os valores que, por força da lei, regulamento ou disposição contratual ou administrativa, lhe sejam atribuídos, a título gratuito ou oneroso;
- e) As contribuições, regulares ou não, de quaisquer empresas ou outras organizações;
- f) Os rendimentos eventuais e donativos que a qualquer título lhe sejam atribuídos e aceites;
- g) As receitas derivadas da prestação de serviços;
- h) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- i) As receitas derivadas da prestação de serviços através das sociedades que a FNC constitua ou a que venha a aderir.

## 2 — Constituem despesas da FNC:

- a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias;
- b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, comparticipações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto.

### Artigo 32.º

#### Quotização

1 — A quotização de cada associado será estipulada pela direcção, sendo igual para todos os associados e a aplicar independentemente dos respectivos volumes das suas receitas de quotização.

2 — A quota será paga em prestações mensais.

3 — A direcção poderá propor a existência de uma quota extraordinária.

### Artigo 33.º

#### Relatório e contas

1 — Até ao fim do 1.º trimestre de cada ano serão apreciados e votados pela assembleia geral o relatório e contas do ano anterior.

2 — Até 15 de Dezembro de cada ano será apreciado e votado pela assembleia geral o orçamento para o exercício seguinte.

## CAPÍTULO V

### Dissolução e liquidação

#### Artigo 34.º

##### Dissolução

A dissolução da FNC só poderá ser decretada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito,

necessitando de ser aprovada pela maioria prevista no artigo 19.º, n.º 1, destes estatutos.

### Artigo 35.º

#### Liquidação

1 — A liquidação em caso de dissolução da FNC será feita no prazo de seis meses por três liquidatários nomeados pela assembleia geral.

2 — Satisfeitas as dívidas ou consignadas as quantias necessárias para o seu pagamento, o remanescente terá o destino que lhe for atribuído pela assembleia geral, não podendo, contudo, os respectivos bens ser distribuídos pelos associados.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 36.º

##### Assembleia constituinte

1 — Para organização de todo o processo tendente à constituição da FNC é desde já nomeada uma assembleia constituinte composta pelas seguintes entidades:

Associação Comercial e Industrial de Barcelos, pessoa colectiva de utilidade pública n.º 500986193, com sede no Largo do Dr. Martins Lima, 10, em Barcelos, que designa desde já como seu representante o seu presidente da direcção, Miguel Jorge da Costa Gomes, casado, titular do bilhete de identidade n.º 3729473, emitido em 21 de Novembro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de São João de Brito, 12, rés-do-chão, direito, Arcozelo, Barcelos;

Associação Comercial de Portimão, pessoa colectiva de utilidade pública n.º 501084193, com sede na Rua da Igreja, 21, 1.º, em Portimão, que designa desde já como seu representante o seu presidente da direcção, Paulo José dos Reis, divorciado, titular do bilhete de identidade n.º 5313720, emitido em 8 de Novembro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua da Igreja, 21, 1.º, em Portimão;

e  
Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto, pessoa colectiva de utilidade pública n.º 500876096, com sede na Praça de 25 de Abril, 190, 1.º, em Fafe, que designa desde já como seu representante o seu presidente da direcção, José Hernâni Costa, casado, titular do bilhete de identidade n.º 3856631, emitido em 9 de Fevereiro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de Monsenhor Vieira de Castro, 286, 1.º, em Fafe.

2 — A mesa da assembleia constituinte será presidida pelo representante nomeado pela Associação Comercial e Industrial de Barcelos, sendo os demais membros vice-presidentes.

3 — A assembleia constituinte reger-se-á, transitoriamente, no seu funcionamento, pelas normas aplicáveis ao funcionamento das assembleias gerais, nos termos destes estatutos.

4 — A assembleia constituinte cessa funções imediatamente após a tomada de posse dos órgãos eleitos na primeira assembleia geral que venha a ter lugar nos termos estatutários.

5 — Transitoriamente, para vinculação da FNC em qualquer acto ou contrato serão necessárias as assinaturas conjuntas do presidente da assembleia constituinte e de um vice-presidente.

#### Artigo 37.º

##### Aderentes à FNC

Até à data da tomada de posse dos primeiros órgãos sociais eleitos nos termos estatutários, todas as associações que pretendam aderir à FNC adquirem transitoriamente o estatuto de aderentes, apenas adquirindo a qualidade definitiva de associados após o primeiro

acto eleitoral, sendo nessa data considerados, para todos os efeitos, sócios fundadores da Federação.

#### Artigo 38.º

##### Pagamento de quotas

Durante todo o processo de constituição e até à tomada de posse dos primeiros órgãos sociais eleitos, não será cobrada qualquer quotização às associações constituintes nem aos aderentes referidos no artigo anterior.

#### Artigo 39.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor com a respectiva publicação.

Registados em 16 de Agosto de 2006, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 92/2006, a fl. 64 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — Eleição em 26 de Junho de 2006 para o triénio de 2006-2008.**

#### Direcção

Presidente — FORET, S. A., representada por Vêrter Augusto Gomes.

Vice-presidentes:

CODIFAR — Cooperativa Distribuidora Farmacêutica, C. R. L., representada por António Canaveira Paula de Campos;

AGROCONFIANÇA — Agricultura e Comércio, Unipessoal, L.ª, representada por João Moncada Cordeiro;

UNIVETE — Técnica Pecuária Comércio e Indústria, L.ª, representada por João Carlos d'Almeida Baptista;

QUIMIGRANÊL — Produtos Químicos, L.ª, representada por Antero Guimarães Alves do Vale.

Vogais:

RES — Prestação de Serviços Comerciais, S. A., representada por Ricardo Coimbra;

CAFUM — Centro Agro-Técnico de Fumigações, L.ª, representada por Luís Manuel Gomes de Moura.

Suplentes:

União Farmacêuticos de Portugal, C. R. L., representada por Diogo Miguel Barreira de Gouveia;

AGRILOJA — Lojas Agrícolas, L.ª, representada por Luís Jorge Venâncio da Costa.

PROPECUARIA — Produtos para Pecuária, L.ª, representada por Pedro Nunes Rodrigues de Freitas;

QUIMITÉCNICA.COM — Comércio e Indústria Química, S. A., representada por António Santos.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 18 de Agosto de 2006.

## III — CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

...

## II — IDENTIFICAÇÃO

...

## III — ELEIÇÕES

### **Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — Eleição em 5 de Julho de 2006, para o mandato de dois anos (2006-2008).**

#### **Comissão de Trabalhadores**

1 — Nome: Armando Paulo Fernandes Guedes Costa.  
Número SPdH: 20511/2.

Serviço: Unidade de Negócio Handling/CCE.  
Categoria profissional: técnico de tráfego e assistência em escala.

Número do bilhete de identidade: 7391252.

Arquivo de identificação: Lisboa.

2 — Nome: Hélder José Ferro Baptista.

Número SPdH: 23133/2.

Serviço: Unidade de Negócio Handling/Passageiros.

Categoria profissional: operador de assistência em escala.

Número do bilhete de identidade: 10115306.

Arquivo de identificação: Lisboa.

3 — Nome: Graça Maria Henriques dos Santos.

Número SPdH: 9945/7.

Serviço: Unidade de Negócio Handling/Lost and Found.

Categoria profissional: técnica de tráfego.

Número do bilhete de identidade: 3058778.

Arquivo de identificação: Lisboa.

4 — Nome: João Eusébio Varzielas.

Número SPdH: 19879/6.

Serviço: Unidade de Negócio Handling/T/Bagagem.

Categoria profissional: técnico de tráfego e assistência em escala.

Número do bilhete de identidade: 9620673.

Arquivo de identificação: Lisboa.

5 — Nome: Vítor Manuel Figueiredo Rodrigues.

Número SPdH: 21031/0.

Serviço: Unidade de Negócio Handling/P-Preparação.  
Categoria profissional: operador de assistência em escala.

Número do bilhete de identidade: 76412113.

Arquivo de identificação: Lisboa.

6 — Nome: Andrea Isabel Dantas Ferreira Alves.

Número SPdH: 25213/0.

Serviço: Unidade de Negócio Handling/Load-Control.  
Categoria profissional: técnica de tráfego e assistência em escala.

Número do bilhete de identidade: 11456495.

Arquivo de identificação: Lisboa.

7 — Nome: José Manuel Pinto Carreiro.

Número SPdH: 23730/5.

Serviço: Unidade de Negócio Handling/Check-in.

Categoria profissional: técnica de tráfego e assistência em escala.

Número do bilhete de identidade: 9662799.

Arquivo de identificação: Lisboa.

8 — Nome: Miguel Alexandre Flores Gomes da Costa.

Número SPdH: 20529/4.

Serviço: Unidade de Negócio Handling/CG-Armazém.  
Categoria profissional: técnico de tráfego e assistência em escala.

Número do bilhete de identidade: 9533629.

Arquivo de identificação: Lisboa.

9 — Nome: Rui Manuel Fernandes Escada.

Número SPdH: 25891/3.

Serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa.

Categoria profissional: operador de assistência em escala.

Número do bilhete de identidade: 10747419.

Arquivo de identificação: Lisboa.

10 — Nome: João Carlos Pereira Matias.  
Número SPdH: 26217/0.  
Serviço: Unidade de Negócio Handling/ME/PC.  
Categoria profissional: técnico oficial administrativo.  
Número do bilhete de identidade: 9775294.  
Arquivo de identificação: Lisboa.  
11 — Nome: Ana Margarida da Silva Rodrigues Possidónio.  
Número SPdH: 21093/0.  
Serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa.  
Categoria profissional: técnica de tráfego e assistência em escala.  
Número do bilhete de identidade: 10126140.  
Arquivo de identificação: Lisboa.

**Subcomissão de Trabalhadores da SPdH, S. A., Unidade de Handling do Funchal e Porto Santo**

1 — Nome: Evangelista Paulo Correia Vieira.  
Número SPdH: 22667/0.  
Serviço: Unidade de Negócio Handling/Funchal.  
Categoria profissional: operador de assistência em escala.  
Número do bilhete de identidade: 10085369.  
Arquivo de identificação: Funchal.  
2 — Nome: Luís Miguel Teixeira Coelho.  
Número SPdH: 22116/8.  
Serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa.  
Categoria profissional: operador de assistência em escala.  
Número do bilhete de identidade: 10586489.  
Arquivo de identificação: Funchal.  
3 — Nome: Alzira Neli Azevedo.  
Número SPdH: 22416/2.  
Serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa.  
Categoria profissional: técnica de tráfego e assistência em escala.  
Número do bilhete de identidade: 10714554.  
Arquivo de identificação: Funchal.  
4 — Nome: Emanuel José Dias Melim.  
Número SPdH: 22157/2.  
Serviço: Unidade de Negócio Handling/Escala PXO.  
Categoria profissional: técnico de tráfego e assistência em escala.  
Número do bilhete de identidade: 9956196.  
Arquivo de identificação: Funchal.  
5 — Nome: António Miguel dos Santos Gomes.  
Número SPdH: 17505/9.  
Serviço: Unidade de Negócio Handling/T/Carga.  
Categoria profissional: técnico de tráfego e assistência em escala.  
Número do bilhete de identidade: 7410570.  
Arquivo de identificação: Funchal.

**Subcomissão de Trabalhadores da SPdH, S. A., Unidade de Handling do Porto**

1 — Nome: Vasco Paulo Abreu Coelho.  
Número SPdH: 19877/0.  
Serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa.  
Categoria profissional: operador de assistência em escala.  
Número do bilhete de identidade: 8446474.  
Arquivo de identificação: Lisboa.  
2 — Nome: Alexandra Eduarda dos Santos Alcobia.  
Número SPdH: 17245/2.  
Serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa.

Categoria profissional: técnica de tráfego e assistência em escala.  
Número do bilhete de identidade: 7073152.  
Arquivo de identificação: Braga.  
3 — Nome: Manuel Jorge Sousa Carvalho.  
Número SPdH: 15039/1.  
Serviço: Unidade de Negócio Handling/Secretaria.  
Categoria profissional: O. R. T./S. E. C. A. D. M.  
Número do bilhete de identidade: 3685956.  
Arquivo de identificação: Porto.  
4 — Nome: José Mário Ferraz de Liz Neves.  
Número SPdH: 21436/1.  
Serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa.  
Categoria profissional: operador de assistência em escala.  
Número do bilhete de identidade: 8952112.  
Arquivo de identificação: Lisboa.  
5 — Nome: António Fernando de Lima Carvalho.  
Número SPdH: 21435/3.  
Serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa.  
Categoria profissional: operador de assistência em escala.  
Número do bilhete de identidade: 9865346.  
Arquivo de identificação: Lisboa.

**Subcomissão de Trabalhadores da SPdH, S. A., Unidade de Handling de Faro**

1 — Nome: Maria João Duarte Santos Ribeiro.  
Número SPdH: 18475/4.  
Serviço: Unidade de Negócio Handling/Passageiros.  
Categoria profissional: técnica de tráfego e assistência em escala.  
Número do bilhete de identidade: 7384166.  
Arquivo de identificação: Faro.  
2 — Nome: José Joaquim Ministro Sebastião.  
Número SPdH: 10199/8.  
Serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa.  
Categoria profissional: operador de assistência em escala.  
Número do bilhete de identidade: 164467.  
Arquivo de identificação: Faro.  
3 — Nome: Pedro Leandro Solorino Nascimento.  
Número SPdH: 22435/2.  
Serviço: Unidade de Negócio Handling/Placa.  
Categoria profissional: operador de assistência em escala.  
Número do bilhete de identidade: 9646745.  
Arquivo de identificação: Lisboa.  
4 — Nome: Duarte Pacheco da Conceição Baltazar.  
Número SPdH: 20260/6.  
Serviço: Unidade de Negócio Handling/A. Adm.  
Categoria profissional: T. O. A.  
Número do bilhete de identidade: 7814772.  
Arquivo de identificação: Faro.  
5 — Nome: Fernando Aleixo Martins.  
Número SPdH: 19401/9.  
Serviço: Unidade de Negócio Handling/A. Adm.  
Categoria profissional: T. O. A.  
Número do bilhete de identidade: 9043480.  
Arquivo de identificação: Faro.

Registados em 18 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b) da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 121/2006, a fl. 107 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da REPSOL — Polí-  
meros, L.da — Eleição, em 29 de Junho de 2006,  
para o mandato de dois anos.**

	Categoria profissional
Jorge Manuel Jesus Santana . . . . .	Op. de exterior.
José Manuel Rodrigues Junqueira . . . . .	Op. de exterior.
Fernando Manuel Zorrinho . . . . .	Op. de exterior.
Norberto Valente Barradas . . . . .	Op. sala controlo.

	Categoria profissional
Ulisses Jorge Mendes Pedro . . . . .	Op. de exterior.
António Manuel C. Baião . . . . .	Op. de exterior.

Registados em 18 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 120/2006, a fl. 107 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

**CENFIM — Centro de Formação Profissional  
da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores do CENFIM — Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 31 de Julho de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Os trabalhadores do CENFIM, abaixo assinados, ao abrigo do artigo 266.º do Código do Trabalho, convocam um acto eleitoral, para o dia 4 de Outubro de 2006, das 10 às 12 horas, em todas as instalações do CENFIM, com a seguinte ordem de trabalhos:

- 1) Eleição dos representantes dos trabalhadores do CENFIM na comissão de segurança, higiene e saúde.»

Seguem-se 54 assinaturas.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 18 de Agosto de 2006.

### II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...



# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportadas a 18 de Julho de 2006)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150-023 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- A Força da Mudança, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial, lote 5, 6200-027 Covilhã — alvará n.º 500/2006.
- À Hora Certa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Saraiva de Carvalho, 32, loja, 1250-244 Lisboa — alvará n.º 486/2005.
- A Solução — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António José Lisboa, 255, 4700 Braga — alvará n.º 510/2006.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- Acção e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua da Murgueira, 60, Alfragide, 2610-124 Amadora — alvará n.º 471/2004.
- Accelerated Contact Consulting — Empresa de Trabalho Temporário, Urbanização da Várzea do Brejo, lote F, rés-do-chão, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 479/2005.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150-280 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 5, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrew Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Carreira, 115-117, 9000-042 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Allbecon Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Avenida do Engenheiro Duarte Pacheco, torre 1, 15.º, 1070-101 Lisboa — alvará n.º 481/2005.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conselheiro Pequito, 11, 1.º, 2700-211 Amadora — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- Atena RH — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de João Vaz, 9-C, 1750-251 Lisboa — alvará n.º 511/2006.
- ATLANCO — Selecção e Recrutamento de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670-529 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometra Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Bissau Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 484/2005.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 3.º, 1050-140 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445-245 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira — alvará n.º 375/2002.

- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- CARCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Indústrias, Carvoeiro, 6120-313 Mação — alvará n.º 501/2006.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 4.º, Parque das Nações, 1990-083 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CEDAFRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, rua do Dr. José de Almeida, 29-B, 3.º, esquerdo, 9, Cova da Piedade, 2800 Almada — alvará n.º 516/2006.
- CEDEINFESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Conde, 5718, 1.º, direito, traseiras, 4465-093 São Mamede de Infesta — alvará n.º 470/2004.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua Nova de São Bento, 4, 4900-472 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial da Moita, Rua dos Tanoeiros, lote 43, Arroiteias, Alhos Vedros, 2860 Moita — alvará n.º 40/91.
- CEDMAD — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pico de São João, 43, 9000 Funchal — alvará n.º 494/2005.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Elias Garcia, 25, 1.º, direito, Venda Nova, 2700 Amadora — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- CLTT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Ester Bettencourt Duarte, lote 76, 9.º, esquerdo, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 489/2005.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSULTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Elias Garcia, lote 19, loja B, 2745-074 Queluz — alvará n.º 480/2005.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900-088 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520 Peniche — alvará n.º 146/94.
- DELTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Paiva de Andrada, 7, 2.º, 2560-357 Torres Vedras, 2560 Torres Vedras — alvará n.º 483/2005.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Lugar da Quinta da Barca, 5040-484 Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Alfredo de Sousa, Edifício dos Remédios, 2, escritório 7, Almacave, 5100 Lamego — alvará n.º 447/2004.
- EMOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.<sup>da</sup>, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- ENGITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Damão, 5, rés-do-chão, esquerdo, Massamá, 2710 Sintra — alvará n.º 517/2006.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- Epalmo Europa — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de São Lourenço, 121, 1.º, salas 1 e 6, 4446 Ermesinde — alvará n.º 491/2005.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470-214 Maia — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quintas das Rebelas, Rua A, fracção C, 3.º, D, Santo André, 2830-222 Barreiro — alvará n.º 458/2004.
- EUROAGORA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada do Tojal, 115, 5.º, esquerdo, frente, 1500 Lisboa — alvará n.º 472/2004.
- EUROCLOK — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, Nossa Senhora da Piedade, 2490 Ourém — alvará n.º 465/2004.
- EUROFORCE — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300-474 Lisboa — alvará n.º 509/2006.
- EUEVO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- Externus — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Indústria, 2665 Vila Franca do Rosário — alvará n.º 490/2005.

- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Recta da Granja, Empreendimento Granja Park, armazém 9, A e C, 2710 Sintra — alvará n.º 445/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FORMACEDE, Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Selecção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Martins Sarmiento, 42, 2.º direito, Penha de França, 1170-232 Lisboa — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Quatro Caminhos, 30, loja B, 2910-644 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- FROTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta de São João, 4, lote 1, loja C, cave, 2735-235 Agualva Cacém — alvará n.º 508/2006.
- FULLCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Açúcar, 86-A, 1950-010 Lisboa — alvará n.º 469/2004.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800-167 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Combatentes da Grande Guerra, 23, 1.º, esquerdo, 2080-038 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200-372 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- GLOBALTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Ferreira de Castro, 8, 8.º, A, 2745-775 Massamá — alvará n.º 495/05.
- GOCETI — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. António Costa Viseu, 49, 2.º, traseiras, 4435 Rio Tinto — alvará n.º 518/2006.
- GRAFTON — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Liberdade, 245, 2.º, B, 1250-143 Lisboa — alvará n.º 474/2005.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Artilharia 1, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/91.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- Hora Cede — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, escritório 5, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Ferreira de castro, 8 e 8-A, 2745 Queluz — alvará n.º 125/93.
- Ibercontrato — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Castilho, 71, 2.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Torna, Dalvares, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- João Paiva — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.
- Jones, Pereira & Nunes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, 1.º, sala C, 2600-192 Vila Franca de Xira — alvará n.º 446/2003.

- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- KAPTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada dos Ciprestes, 143-C, Santa Maria da Graça, 2900 Setúbal — alvará n.º 498/2006.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada Nacional n.º 109, Arrotinha, apartado 15, 3860-210 Estarreja — alvará n.º 475/2005.
- LABORSET — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Francisco Luís Lopes, 28, 7520-212 Sines — alvará n.º 482/2005.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Professor Sousa da Câmara, 157-A, 1070 Lisboa — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4700 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Lourical, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 461/2004.
- Luís Miguel Martins — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua dos Bombeiros Voluntários, 19, 1.º, C, sala 4, 1675-108 Pontinha — alvará n.º 492/2005.
- Luso Basto Serviços — Empresa de Trabalho Temporário, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Lugar do Ribeiro do Arco, Cavez, 4860-176 Cabeceiras de Basto, 4860 Cabeceiras de Basto — alvará n.º 504/2006.
- LUSOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- Luso-Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Vicente Afonso Valente, 6, loja C, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 506/2006.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Cacém — alvará n.º 422/2003.
- Machado e Filhos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Henrique Bravo, 6708, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 423/2003.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2680-131 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Maria Matos, lote 1, rés-do-chão, direito, 2755-390 Alcabideche — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- MARROD — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Lugar de Ferrais, 95, Mazarefes, 4935-433 Viana do Castelo — alvará n.º 466/2004.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 15, São Sebastião da Pedreira, 1070-295 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- MEGAWORK — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do dr. Henrique Constantino, 92, 2900 Lisboa — alvará n.º 513/2006.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Quinta Grande, Edifício Prime, 53, 4.º, A, Alfragide, 2614-521 Amadora — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 54, B2, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso — alvará n.º 443/20003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- MULTICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Crisóstomo de Sá, 18, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- MULTICICLO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial da Matrapona, armazém R, caixa postal N, 2840 Seixal — alvará n.º 499/2006.
- MULTILABOR — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio de Bacelos, 2690 Santa Iria de Azoia — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- Newtime — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup> (2.º proc.), Avenida de António Augusto de Aguiar, 148, 3.º, C, 1050 Lisboa — alvará n.º 512/2006.

- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Mário C. Brandão, 4, loja 6, Serra da Mina, 2650 Lisboa — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000-084 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Besouros, 19-C, Alfovelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande, 1150 Lisboa — alvará n.º 175/96.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Barão de Sabrosa, 252, 3.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Infante Santo, 50-C, 3.º, direito, 1350-379 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Orion — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta de Afonso Paiva, loja 5, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 507/2006.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Padre Américo, 18-F, escritório 7, 1.º, 1600 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algeruz, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 460/2004.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- PESSOALFORM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Leitão, Edifício Centro da Parede, 2.º, C, 2775 Parede — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização da Condoa, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-070 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Bandeira, 472 e 472-A, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Carlos Pereira, 4, cave, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Damião de Góis, 14, 2584-908 Carregado — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- PRITECHE — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Américo Durão, lote 1, 4.º, direito, 1900 Lisboa — alvará n.º 488/2005.
- Pro-Impact — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup> (2.º proc.), Avenida do Engenheiro Pinheiro Braga, 18, loja 12-B, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 476/2005.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Professor Fernando da Fonseca, 12-A, loja 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003 —
- PSIGERIR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Diogo Couto, 16, 1.º, esquerdo, 2795-069 Linda-a-Velha — alvará n.º 520/2006.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio de Babelos, 2690 Santa Iria de Azoia — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, e 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2615 Alverca — alvará n.º 104/93.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.<sup>da</sup>, 3900 Paços — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Berna, 42, 1.º, direito, 1050-042 Lisboa — alvará n.º 464/2004.

- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 189-A/B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praça de Mouzinho de Albuquerque, 60, 5.º, 4100 Porto — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Estação, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de Afonso Costa, 28-C, Alto do Pina, 1900 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SGTT — Sociedade Geral de Trabalho Temporário E. T. Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João XXI, 70, escritório 1, 1000-304 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- SLOT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeroporto de Lisboa, Rua C, edifício 124, piso 1, gabinete 12, 1150 Lisboa — alvará n.º 502/2006.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. — E. T. Temp., L.<sup>da</sup>, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.<sup>da</sup>, Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Cruzamento da Estrada de Bucelas, lote 30, Edifício Vendespacos, 2665 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, traseiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- Start — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Andrade Corvo, 27, 3.º, 1050-008 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SULCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de São Sebastião da Pedreira, 9-D, 1050-205 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- Synergie — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de 15 de Novembro, 113, 4100-421 Porto — alvará n.º 265/99.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 3-B, 1900-178 Lisboa — alvará n.º 273/99.
- Tempo & Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. João II, lote 1.16.05, piso 8, 7.º, Edifício Infante, Olivais, 1990 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo Concreto — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Quinta do Padrão, Santiago, 5110-524 Armamar — alvará n.º 505/2006.
- Tempo Milenium — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Afonso, 2, 1.º, A, Quinta da Piedade, 2625-171 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 496/2006.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, 2601 Alhandra — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pé de Mouro, 1, Capa Rota, 2710-144 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955-010 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/2004.
- TISTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Nova dos Mercadores, lote 2.06.02, loja C, Parque das Nações, 1990 Lisboa — alvará n.º 477/2005.
- TOMICEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António José Saraiva, 20-A, Vale Flores de Baixo, Feijó, 2800-340 Almada — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TRABLIDER — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda da Boavista, entrada 21, 53 ou 85, loja CO, Centro Comercial de Castro Verde, 4435 Rio Tinto — alvará n.º 503/2006.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.

- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- TWA — Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- ULTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Carlos de Melo, 154, loja 3, 2810-239 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Professor Aníbal Cavaco Silva, bloco B3, piso 0, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- Universe Labour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Patrão Sérgio, 47, rés-do-chão, 4490-579 Póvoa de Varzim — alvará n.º 485/2005.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro da Chabital, lote 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VARMOLDA — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.d.<sup>a</sup>, Rua do Professor Fernando Fonseca, lote B-3, 4, 1600 Lisboa — alvará n.º 478/2005.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- Vertente Humana — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Dinis, 38, 1.º, direito, 2675-327 Odivelas — alvará n.º 493/2005.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 426/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- Working Solutions — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Adriano Lucas, Loteamento das Arrozeiras, lote 3, 3020-319 Coimbra — alvará n.º 497/2006.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- WSF — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Praça de Alvalade, 9, 9.º, sala 8, 3, 1700-037 Lisboa — alvará n.º 519/2006.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.
- Xavier Work Center — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Impasse à Rua de Guilherme Gomes Fernandes, sem número, 2675 Odivelas — alvará n.º 515/2006.

