

Boletim do Trabalho e Emprego

21

1.^a 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%)
€ 12,73

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 21	P. 3187-3320	8-JUNHO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	3191
Organizações do trabalho	3285
Informação sobre trabalho e emprego	3315

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

— MARCASCAIS, Sociedade Concessionária da Marina de Cascais, S. A. — Autorização de laboração contínua	3191
--	------

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a HRCENTRO — 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	3192
— 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 — Alteração salarial e outras	3250
— CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	3252
— CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras	3254
— CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	3256
— ACT entre a Douro Azul — Sociedade Marítimo-Turística, L. ^{da} , e outra e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar e outra — Alteração salarial e outras	3261
— AE entre a STCP, S. A. — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., e o STTAMP — Sind. dos Trabalhadores de Transportes da Área Metropolitana do Porto e outros — Revisão global	3263
— AE entre a Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A., e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras	3278
— Acordo de adesão entre a CREDILAR — Instituição Financeira de Crédito, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e outros	3281

— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	3282
— CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Integração em níveis de qualificação	3283
— AE entre a EMPORDEF — Tecnologias de Informação, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Integração em níveis de qualificação	3284
— CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Integração em níveis de qualificação	3284

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE — Alteração	3285
— Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul — Alteração	3298

II — Corpos gerentes:

— Sind. Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE	3307
— FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN	3308
— Sind. dos Trabalhadores das Ind. e Comércio de Panificação, Moagens, Confeitaria, Pastelaria e Similares do Minho	3310

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— ANESM — Assoc. Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising — Alteração	3310
--	------

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

— ANESM — Assoc. Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising — Alteração	3311
--	------

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— Fiandeira — Fiação e Tecelagem de Fibras e Mistos	3312
— Automóveis Citroën, S. A.	3312
— Empresa G. E. Power Controls Portugal, Unipessoal, L. ^{da}	3313

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

I — Convocatórias:

...

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 13 de Maio de 2005 3315



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

MARCASCAIS, Sociedade Concessionária da Marina de Cascais, S. A. — Autorização de laboração contínua.

A empresa MARCASCAIS, Sociedade Concessionária da Marina de Cascais, S. A., com sede na Casa de São Bernardo, Marina de Cascais, 2750-800 Cascais, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações sitas na Marina de Cascais.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria de construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2003.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade, primeiramente, por força do disposto na alínea a) da cláusula 9.ª do contrato de concessão da construção e exploração da Marina de Cascais, conforme definido no Decreto-Lei n.º 335/91, de 7 de Setembro, celebrado entre a MARCASCAIS e a ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, S. A., em representação do Estado Português, que obriga à existência de «instalação de rádio, nas bandas e frequência convenientes, com funcionamento permanente para atender à segurança, à reserva de postos de acostagem e às informações meteorológicas periódicas», e ao exposto na alínea b) da mesma cláusula, que obriga a um «serviço permanente de recepção e despedida de embarcações, para estabelecimentos de declarações de entrada e de

saída, para escolha e indicação dos postos de acostagem e para controlo dos pagamentos de despesas antes das saídas». Em segundo lugar a Marina deve estar apta, permanentemente, a responder rapidamente a mudanças da situação meteorológica e a situações que possam pôr em causa a segurança das embarcações à sua guarda.

Os trabalhadores envolvidos declararam, por escrito, a sua concordância com o regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) Os trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua nele consentiram, por escrito;
- 4) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa MARCASCAIS, Sociedade Concessionária da Marina de Cascais, S. A., a laborar continuamente nas instalações sitas na Marina de Cascais, em Cascais.

Lisboa, 9 de Maio de 2005. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a HRCENTRO — 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 1.º

Artigo de revisão

Este contrato colectivo de trabalho revê globalmente e substitui o celebrado entre as partes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 1986, 43, de 22 de Novembro de 1987, 46, de 14 de Dezembro de 1988, 46, de 14 de Dezembro de 1989, 26, de 15 de Julho de 1991, 30, de 15 de Agosto de 1992, 35, de 22 de Setembro de 1993, 40, de 29 de Outubro de 1994, 39, de 22 de Outubro de 1996, 27, de 22 de Julho de 1998, 41, de 8 de Novembro de 2000, 47, de 22 de Dezembro de 2001, e 25, de 8 de Julho de 2003, sendo introduzidas as seguintes alterações:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

Este CCT obriga, por um lado, 2115 empresas representadas pela HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e, por outro, 12 400 trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Cláusula 2.ª

Área

A área territorial de aplicação do presente contrato 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 Mação e Ourém, do distrito de Santarém.

Cláusula 3.ª

Classificação dos estabelecimentos

Para todos os efeitos desta convenção, as empresas e ou estabelecimentos são classificados nos grupos a seguir indicados:

I) Hotéis e outros:

Grupo A:

Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;
Campos de golfe (salvo se constituírem complementos de unidades hoteleiras de categorias inferiores, casos em que adquirirão a categoria correspondente);
Hotéis de 5 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;

Grupo B:

Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;
Hotéis de 4 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;

Grupo C:

Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;
Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;
Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;
Motéis de 3 e 2 estrelas;
Hotéis rurais;

II) Pensões e outros:

Grupo B:

Estalagens de 5 estrelas;
Pousadas (não abrangidas pelo AE ENATUR);

Grupo C:

Albergarias;
Estalagens de 4 estrelas;
Moradias turísticas de 1.ª categoria;
Parques de campismo públicos de 3 estrelas;
Pensões de 1.ª categoria;
Estabelecimentos de turismo no espaço rural;

Grupo D:

Moradias turísticas de 2.^a categoria;
Parques de campismo públicos de 2 estrelas;
Pensões de 2.^a e 3.^a categorias;
Casas de hóspedes, hospedarias e quartos particulares;
Parques de campismo rural;

III) Estabelecimentos de restauração e de bebidas, com ou sem salas ou espaços destinados a dança e com ou sem fabrico próprio de pastelaria, panificação e ou gelados:

Grupo A:

Casinos (estabelecimentos de restauração e de bebidas);
Estabelecimentos de restauração e ou de bebidas de luxo;

Grupo B:

Estabelecimentos de restauração e ou de bebidas típicos;

Grupo C:

Estabelecimentos de restauração e ou de bebidas.

Nota. — As diversas classificações e tipos de estabelecimentos hoteleiros dos diversos grupos referidos nos n.ºs I e II incluem, nomeadamente, os que não tendo serviço de restaurante se designam «residenciais».

Cláusula 4.^a

Vigência e duração do contrato

1 — Este CCT entra em vigor em 1 de Janeiro de 2004 e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — Porém, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor nos dias 1 de Janeiro de 2004 e 1 de Janeiro de 2005, respectivamente, e vigorarão por um período de 12 meses cada uma delas.

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 da proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta, sob pena de aceitarem o proposto.

6 — As partes denunciante 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, salvo acordo das partes em contrário.

8 — As negociações durarão pelo período de 30 dias, com possibilidade de prorrogação por iguais períodos de tempo, mediante acordo das partes.

9 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO II

Da admissão, aprendizagem, estágio, carreira profissional e contratos de trabalho

Cláusula 5.^a

Condições de admissão — Princípio geral

1 — Para além dos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, são condições gerais mínimas de admissão:

- a) Idade mínima de 16 anos; no entanto, consultado o sindicato e com parecer favorável deste, a admissão poderá ser com a idade mínima de 14 anos;
- b) Exibição do certificado comprovativo de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, salvo para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão;
- c) Robustez física suficiente para o exercício da actividade comprovada por boletim de sanidade, quando exigido por lei.

2 — Em admissões para preenchimento de postos de trabalho de natureza permanente as entidades patronais darão preferência aos trabalhadores que lhes tenham prestado serviço na qualidade de contrato a termo na função respectiva.

3 — As condições específicas e preferenciais de admissão são as constantes do anexo III.

Cláusula 6.^a

Período de experiência

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

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita 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 corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto no número seguinte, tem a duração de:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 75 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

4 — Nos contratos a termo presume-se a inexistência do período de experiência, podendo, todavia, as partes estipulá-lo por escrito, desde que não ultrapasse os limites referidos no n.º 3.

Cláusula 7.^a

Título profissional

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de carteira profissional não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido desse título.

Cláusula 8.^a

Contrato de trabalho

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

2 — Dele devem constar a identificação das partes e todas as condições contratuais, designadamente data de admissão, período de experiência, função, local de trabalho, categoria profissional, horário e retribuição.

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

4 — À entidade patronal que não cumprir, por facto que lhe seja imputável, depois de, para esse efeito, ter sido notificada por escrito pelo trabalhador, após decorrido o período de experiência, as disposições referidas nos números anteriores cabe o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais são outras que não as invocadas ou reclamadas pelo trabalhador.

Cláusula 9.^a

Contratos a termo

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

Cláusula 10.^a

Aprendizagem — Conceito, duração e regulamentação

1 — Considera-se aprendizagem o período em que o trabalhador a ela obrigado deve assimilar, sob a orientação de um profissional qualificado ou da entidade patronal, os conhecimentos técnicos, teóricos e práticos indispensáveis ao ingresso na carreira profissional.

2 — Só se considera trabalho de aprendiz o que for regular e efectivamente acompanhado por profissional ou pela entidade patronal que prestem regular e efectivo serviço na secção respectiva, de acordo com a densidade mínima estabelecida na cláusula 18.^a

3 — As normas que regem a aprendizagem, bem como a duração dos respectivos períodos, são as constantes do anexo II.

Cláusula 11.^a

Estágio e tirocínio — Conceito, duração e regulamentação

1 — Estágio e tirocínio são os períodos de tempo necessários para que o trabalhador adquira um mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao exercício de uma profissão quer como complemento da aprendizagem quer para iniciação em profissões que a não admitem.

2 — As normas que regulamentam o estágio e tirocínio, bem como a duração dos respectivos períodos, são as estabelecidas no anexo II.

CAPÍTULO III

Quadros, acessos e densidades

Cláusula 12.^a

Organização do quadro de pessoal

1 — A definição da composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo, porém, das normas desta convenção, designadamente quanto às densidades das várias categorias.

2 — A classificação dos trabalhadores, para todos os efeitos, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 13.^a

Trabalhadores com capacidade reduzida

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

Promoção e acesso — Conceito

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

Cláusula 15.^a

Acesso, normas gerais e específicas

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais, escalões ou classes superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias, escalões ou classes imediatamente inferiores, salvo as excepções seguintes:

a) Estarem preenchidos os quadros de densidades aplicáveis, não obstante a vaga;

- b) Não terem os candidatos completado os períodos de aprendizagem ou três quartos do período de estágio ou tirocínio;
- c) Não possuírem os candidatos, comprovadamente, as condições mínimas exigíveis nos termos deste contrato.

2 — Havendo mais de um candidato a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor habilitação técnico-profissional, maior antiguidade e maior idade.

3 — As normas específicas de acesso são as constantes do anexo III.

Cláusula 16.^a

Densidade das categorias

1 — As densidades mínimas a observar serão as constantes do anexo IV.

2 — Os proprietários dos estabelecimentos não são considerados para o quadro de densidades, excepto se exercerem efectivamente funções.

Cláusula 17.^a

Densidades de aprendizes e estagiários nas profissões hoteleiras

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.

Cláusula 18.^a

Densidade mínima de encarregados de aprendizagem ou estágio

As empresas que nos termos deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores classificados como aprendizes e ou estagiários têm de ter, no mínimo, nomeado responsável pela aprendizagem ou estágio um profissional dos seus quadros permanentes por cada grupo de três trabalhadores aprendizes ou estagiários; os proprietários poderão assumir a responsabilidade pela aprendizagem e ou estágio na secção da empresa onde desempenham serviço efectivo.

Cláusula 19.^a

Trabalhadores estrangeiros

1 — A contratação de trabalhadores estrangeiros só poderá ser feita nos termos da legislação em vigor.

2 — Aos trabalhadores portugueses com igual ou superior qualificação e méritos profissionais e exercendo as mesmas funções não poderá ser paga retribuição inferior à recebida pelos trabalhadores estrangeiros.

Cláusula 20.^a

Mapas de pessoal

1 — As entidades patronais elaborarão um mapa de todo o pessoal ao seu serviço nos termos, períodos e prazos legalmente previstos.

2 — O mapa será remetido, dentro do prazo previsto na lei, às entidades nele referidas.

3 — Será sempre enviado um exemplar deste mapa ao sindicato e à associação patronal respectiva.

CAPÍTULO IV

Dos direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 21.^a

Deveres da entidade patronal

São especialmente obrigações da entidade patronal:

- a) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional;
- b) Passar ao trabalhador no momento da cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, atestado donde constem a antiguidade e as funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, se expressamente solicitadas pelo interessado e respeitando a sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Garantir aos trabalhadores todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula o presente contrato e a lei;
- d) Colocar um painel e ou reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Facultar, para os efeitos previstos nas cláusulas 135.^a e 136.^a, uma sala para reunião dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;
- f) Consultar os serviços de colocações do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 22.^a

Formação profissional

1 — A entidade patronal deve incentivar e facilitar a frequência de cursos de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores ao seu serviço, designadamente dispensando os trabalhadores entre as 14 horas e 30 minutos e as 18 horas e 30 minutos durante o período em que decorrem os cursos, desde que não inviabilize o funcionamento da empresa.

2 — A frequência de cursos de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional durante o período normal de trabalho é obrigatória, salvo ocorrendo motivos ponderosos, para todos os trabalhadores para tanto designados pela entidade patronal, que para o efeito suportará todos os custos, sem prejuízo da retribuição e demais regalias contratuais do trabalhador.

Cláusula 23.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- b) Respeitar e tratar com correcção a entidade patronal, os clientes e os colegas de trabalho;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa, nem divulgar segredos referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e nas normas que a regem, em tudo quanto se não mostrar contrário aos seus direitos e garantias ou dos seus colegas de trabalho;
- h) Manter impecáveis o asseio e higiene pessoais;
- i) Contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- j) Procurar aperfeiçoar e actualizar os seus conhecimentos profissionais;
- l) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as aptidões, função e categoria profissional, tendo em conta a qualidade de serviço, tipo de estabelecimento e regras profissionais;
- m) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho, desde que aprovados pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social, depois de ouvido o sindicato;
- n) Não conceder crédito sem que tenha sido especialmente autorizado.

2 — O dever a que se refere a alínea g) do número anterior respeita igualmente as instruções emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que lhes for atribuída pela entidade patronal.

Cláusula 24.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias usufruídas no exercício das suas funções;

- d) Baixar a categoria, grau, classe ou retribuição do trabalho, excepto se, havendo acordo escrito das partes, a alteração for determinada por razões de mudança de carreira profissional do trabalhador, ou por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de possibilitar a manutenção do seu contrato de trabalho, devendo nestes casos a alteração ser precedida de comunicação ao sindicato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local e ou secção de trabalho ou zona de actividade, salvo acordo das partes, ou salvo os casos previstos na lei (n.º 1 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969);
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) A prática de *lock-out*;
- j) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador.

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

Cláusula 25.^a

Quotização sindical

1 — Relativamente aos trabalhadores que por escrito manifestem a sua autorização de desconto para o sindicato das suas quotas sindicais, as empresas, mensalmente, no acto de pagamento da retribuição deduzirão o valor da quota estatutariamente estabelecida.

2 — O valor deduzido será enviado ao sindicato, acompanhado do respectivo mapa de quotização, ou depositado em conta bancária, para o efeito indicada, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que diga respeito.

3 — Para os efeitos do número anterior, as pequeníssimas empresas poderão proceder ao envio ou depósito do valor deduzido, trimestralmente.

4 — O modelo da comunicação a que se refere o n.º 1 é o constante do anexo VI.

Cláusula 26.^a

Proibição de acordos entre entidades patronais

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

2 — O trabalhador cuja admissão tenha sido recusada com fundamento naquele acordo tem direito a 12 meses de remuneração, calculada com base na retribuição auferida.

rida na última empresa onde prestou serviço, sendo solidariamente responsáveis as entidades patronais intervenientes no acordo.

CAPÍTULO V

Da disciplina

Cláusula 27.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador, nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente contrato.

Cláusula 28.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 29.^a

Obrigatoriedade do processo disciplinar

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

Cláusula 30.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 31.^a, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

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 infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 31.^a

Limites às sanções referidas nos artigos anteriores

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

Cláusula 32.^a

Agravamento das sanções disciplinares

As sanções referidas no n.º 1 da cláusula 30.^a podem ser agravadas pela respectiva publicação dentro da empresa ou pela comunicação ao organismo sindical a que o trabalhador pertence.

Cláusula 33.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

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

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

Cláusula 34.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea g) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 23.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento, mesmo com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou na data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3 — A entidade patronal que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de um ano as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo, nos termos da cláusula 30.^a, ou o despedir com ou sem justa causa, deve comunicar o facto, fundamentando-o, às entidades de administração e fiscalização do trabalho no prazo de oito dias.

Cláusula 35.^a

Consequências gerais da aplicação de sanção abusiva

1 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito com a alteração constante do número seguinte.

2 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

Cláusula 36.^a

Consequências especiais

A entidade patronal que aplicar sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 34.^a indemnizará o trabalhador nos termos da cláusula anterior, sendo os mínimos fixados no n.º 3 elevados para o dobro.

Cláusula 37.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

CAPÍTULO VI

Da prestação do trabalho

Cláusula 38.^a

Período médio diário e semanal de trabalho

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

- a) Para os profissionais de escritório e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para telefonistas, trabalhadores de cinema e trabalhadores de ensino, oito horas diárias e quarenta semanais, em cinco dias;
- c) Para os restantes profissionais:

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

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

Quarenta horas em cinco dias, ou;
Trinta e nove horas em cinco dias e meio.

3 — Sempre que o horário seja de cinco dias e meio, o trabalhador não pode ser obrigado a realizar em cada dia mais de nove e menos de quatro horas.

4 — Nos hotéis, sempre que o horário seja de cinco dias e meio, o trabalhador não pode ser obrigado a realizar, em cada dia, mais de nove horas e, no dia de trabalho em que goza meio dia de descanso, mais de quatro horas.

5 — Nos restantes estabelecimentos de alojamento, restauração e bebidas, sempre que o horário seja de cinco dias e meio, o trabalhador não pode ser obrigado a realizar no dia de trabalho em que goza meio dia de descanso mais de cinco horas.

6 — O período diário e semanal de trabalho poderá ser determinado em termos médios aferidos por período

dos não superiores a oito semanas, desde que respeitados os seguintes limites:

- a) Em cada semana o horário não poderá ser inferior a trinta e cinco horas nem superior a quarenta e seis horas;
- b) Em cada semana o descanso semanal não poderá ser inferior a um dia nem superior a cinco dias;
- c) No horário de trabalho deve constar de forma expressa qual o período de aferição para cálculo do período médio de trabalho semanal e cômputo dos dias de descanso semanal.

Cláusula 39.^a

Regimes de horário de trabalho

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

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2 — Entende-se por «horário fixo» aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e que se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho 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 que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho submetido a aprovação da Inspeção-Geral do Trabalho, havendo sempre um período de descanso de dez horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4 — Entende-se por «horário flexível» aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e 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 período de trabalho complementar variável; o período complementar variável será da inteira disposição do trabalhador, salvaguardando sempre o normal funcionamento dos sectores abrangidos.

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

Cláusula 40.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — O período diário de trabalho poderá ser interrompido por um ou dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser inferior a trinta minutos nem superior a quatro horas e trinta minutos.

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

de descanso se este for superior a duas horas; porém, quando as refeições forem tomadas no período de descanso, não aumentarão a duração deste.

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

Cláusula 41.^a

Horários especiais

1 — Sempre que viável, mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado horário seguido.

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

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

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

5 — O horário dos trabalhadores dos serviços «extras» será o atribuído ao serviço especial a efectuar.

6 — 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 onde trabalha.

Cláusula 42.^a

Alteração de horário

1 — No momento da admissão, o horário a efectuar por cada profissional deve ser sempre ajustado à possibilidade de transporte entre o seu domicílio e o local de trabalho.

2 — A entidade patronal só pode alterar o horário quando haja interesse, solicitação escrita ou declaração de concordância do trabalhador ou quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento o imponham; a alteração poderá ainda ocorrer quando necessidade imperiosa de mudança do horário geral da secção, devidamente fundamentada, o imponha, não podendo, neste caso, a entidade patronal alterar o dia ou dias de descanso semanal do trabalhador.

3 — A alteração unilateral do horário não poderá, em qualquer caso, acarretar prejuízo sério para o trabalhador, seja qual for o seu fundamento.

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

5 — O novo horário e os fundamentos da alteração, quando esta seja da iniciativa da entidade patronal, deverão ser afixados no painel da empresa com uma antecedência mínima de 15 dias relativamente à comunicação oficial.

Cláusula 43.^a

Horário parcial

1 — Só é permitida a admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial para os serviços de limpeza, serviços técnicos e manutenção, serviços complementares, de apoio ou especiais.

2 — É ainda permitida a admissão em regime de tempo parcial:

- a) A trabalhadores reformados do sector de hotelaria e similares, com um horário mínimo de quatro horas e máximo de seis horas diárias;
- b) De um trabalhador por cada secção e sem limite do número de trabalhadores nos estabelecimentos com laboração nocturna para os trabalhadores que iniciem o seu período de trabalho depois das 20 horas, desde que o horário semanal não seja inferior a dezoito horas.

3 — 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, de acordo com a seguinte fórmula:

$$vm \text{ (tempo parcial)} = \frac{nh}{40 \text{ horas}} \times vm \text{ (tempo inteiro)}$$

em que:

vm = vencimento mensal;

nh = número de 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 nove horas diárias nem quarenta horas semanais.

Cláusula 44.^a

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, por escrito, manifestem vontade de o praticar.

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

Cláusula 45.^a

Isenção de horário de trabalho

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

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

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

Cláusula 46.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivo atendível, o solicite.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado em livro próprio ou nos cartões de ponto, de modo que permita fácil verificação.

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

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

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar caso a entidade patronal não lhe faculte a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 47.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

Cláusula 48.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 0 e as 7 horas.

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50%.

3 — Nos estabelecimentos de venda de alojamento que empreguem no conjunto 10 ou menos trabalhadores o acréscimo será de 25%.

4 — Se além de nocturno o trabalho for suplementar, acumular-se-á o respectivo acréscimo.

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

6 — Nos estabelecimentos com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido ini-

ciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo referido no n.º 2.

7 — Nos estabelecimentos de bebidas o disposto nesta cláusula só se verifica aos trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora, com excepção dos que já auferiram o respectivo subsídio de trabalho nocturno nos termos desta cláusula.

Cláusula 49.^a

Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

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

2 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivados e identificados, serão guardados pelo tempo mínimo de cinco anos.

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

Cláusula 50.^a

Mapas de horários de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, nos termos da legislação aplicável.

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

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado em lugar de fácil leitura o mapa de horário de trabalho respectivo.

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

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

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

Cláusula 51.^a

Local de trabalho — Definição

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

Cláusula 52.^a

Deslocações

1 — Mediante acordo expresso entre a entidade patronal e o trabalhador, pode este ser deslocado para posto ou local de trabalho diferente do habitual ou daquele para que foi contratado.

2 — A deslocação pode assumir as seguintes modalidades:

- a) Deslocação accidental, que se caracteriza pela prestação de trabalho em posto ou local de trabalho diferente do habitual ou para o qual o trabalhador foi contratado por período não superior a um dia;
- b) Deslocação temporária, que se caracteriza pela prestação de trabalho em posto ou local de trabalho diferente do habitual ou para o qual o trabalhador foi contratado por período não superior a 90 dias.

3 — Em qualquer caso, o trabalhador deslocado continuará a pertencer ao quadro da secção e do estabelecimento onde presta normalmente serviço e mantém o direito à retribuição referente ao posto de trabalho de que é titular, salvo se outra maior lhe for devida.

4 — Quando a deslocação envolva mudança de local de trabalho, a entidade patronal suportará eventuais agravamentos de despesas sofridas pelo trabalhador, nomeadamente com transportes e habitação.

5 — O trabalhador que seja deslocado terá direito a uma compensação a ajustar caso a caso entre o trabalhador e a entidade patronal, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4.

6 — Fica expressamente proibida a celebração de quaisquer acordos de deslocação após o anúncio legal de qualquer greve que abranja empresas do sector.

Cláusula 53.^a

Deslocação em serviço

Os trabalhadores que, no âmbito das respectivas funções, se desloquem em serviço da empresa terão direito a:

- a) Transporte em caminho de ferro (1.^a classe), avião ou, quando transportados em viatura própria, ao reembolso, em função da distância percorrida, das despesas totais e de desgaste da viatura;
- b) Alimentação e alojamento mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;
- c) Uma compensação, por cada dia ou fracção de deslocação, a ajustar caso a caso, tendo em

conta, nomeadamente, a duração total e distância da deslocação.

Cláusula 54.^a

Polivalência de funções

1 — Considera-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a uma categoria profissional cumulativamente com o exercício das funções respeitantes à sua própria categoria, desde que estas últimas mantenham predominância e aquelas sejam compatíveis com a qualificação profissional do trabalhador e o não coloquem, em qualquer circunstância, numa posição hierárquica e profissionalmente inferior.

2 — Mediante acordo expresso entre a entidade patronal e o trabalhador, pode este prestar trabalho em regime de polivalência de funções.

3 — O trabalhador que dê o seu acordo à prestação de trabalho em regime de polivalência ficará no referido regime por um período de cinco meses, o qual só poderá ser prorrogado por igual período mediante novo acordo expresso das partes.

4 — O trabalhador que dê o seu acordo à prestação de trabalho em regime de polivalência tem direito a uma compensação enquanto permanecer no referido regime, a ajustar caso a caso, e ainda ao pagamento pela entidade patronal de eventuais agravamentos de despesas que da entrada nesse regime lhe advenham.

5 — Fica expressamente proibida a celebração de quaisquer acordos de polivalência após o anúncio legal de qualquer greve que abranja empresas do sector, relativamente às que se situarem no âmbito do referido anúncio, ficando igualmente impedido o alargamento do âmbito dos regimes que estiverem em curso no referido momento.

Cláusula 55.^a

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 lavandaria 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 88.^a

CAPÍTULO VII

Da suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 56.^a

Descanso semanal

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

2 — Para os trabalhadores administrativos o descanso semanal coincide com o sábado e o domingo.

3 — Para os telefonistas, trabalhadores de cinema, trabalhadores de ensino, rodoviários, electricistas, metalúrgicos, trabalhadores da construção civil, fogueiros, gráficos e químicos o descanso semanal é sempre de dois dias e deverá coincidir, pelo menos uma vez por mês, com um sábado e um domingo, através de um sistema de permuta dos dias de descanso semanal, a acordar entre os interessados.

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

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

Cláusula 57.^a

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 100% sobre a remuneração normal.

3 — Além disso, nos três dias 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 58.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados será havido e pago nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);

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

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

4 — As empresas deverão, sempre que possível, no dia 24 de Dezembro dispensar os trabalhadores a partir das 20 horas.

5 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes, na segunda-feira imediata ao domingo de Páscoa ou em outro dia com significado local nesse período.

Cláusula 59.^a

Funcionamento nos feriados

As empresas comunicarão aos respectivos trabalhadores com, pelo menos, oito dias de antecedência relativamente a cada feriado se encerrarão total ou parcialmente ou se funcionarão naquele dia.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 60.^a

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 trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 81.^a

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

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

Cláusula 61.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 62.^a

Duração do período de férias

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

2 — 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 e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período de 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

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

5 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 63.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês completo de serviço.

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 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente para o de passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

Cláusula 64.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — São incluídos no seu cálculo a remuneração pecuniária de base, o subsídio de alimentação e o suplemento de isenção de horário de trabalho, quando a ele haja lugar.

3 — Na retribuição das férias é incluído o suplemento a que se refere a cláusula 51.^a, desde que tenha carácter regular e permanente.

4 — Além da retribuição mencionada no n.º 1, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

5 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 81.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no período de férias.

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

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

Cláusula 65.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso no 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 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 dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

Cláusula 66.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

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

5 — Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

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

7 — O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal, dia feriado, sábado ou domingo.

Cláusula 67.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

2 — 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 à entidade empregadora, 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, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 68.^a

Efeitos de 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 — Se, porém, as férias estiverem fixadas e o trabalhador adoecer antes de elas se iniciarem ou durante o seu gozo, mantendo-se doente até 31 de Dezembro do ano em que deviam ser gozadas, podem as férias ser gozadas no ano seguinte, até ao fim do mês de Março.

5 — A prova das situações previstas no n.º 1 deverá ser feita por documento emitido pelos serviços médico-sociais da previdência ou, no caso de acidente, por estabelecimentos hospitalares ou postos clínicos das companhias de seguros ou ainda pela administração regional de saúde.

Cláusula 69.^a

Efeitos 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 não gozado e respectivo subsídio.

2 — No caso de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 70.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 69.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 72.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 71.^a

Violação do direito a férias e exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal a autorizar.

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

Cláusula 72.^a

Noção

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — As ausências por períodos inferiores a um ou meio dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo o total mensal a dias e o de dias a horas.

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

Cláusula 73.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercalados;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos da cláusula 129.^a;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As dadas por frequência de curso de formação profissional, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a seis anos;

g) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

h) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

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

Cláusula 74.^a

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 comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2 — Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca para além de oito dias após a data do funeral.

Cláusula 75.^a

Participação e justificação das faltas

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

4 — A entidade patronal pode, no prazo de 10 dias, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 76.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 75.^a, salvo tratando-se de faltas de membros de comissões de trabalhadores, quando não excedam os créditos legalmente previstos;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da previdência;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 77.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 81.^a, as faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

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

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 78.^a

Desconto das faltas

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

- a) Dias completos:

$$\frac{RM}{30} \times nd$$

- b) Horas remanescentes:

$$\frac{RD}{8} \times Hnt$$

sendo:

RM=remuneração mensal;

RD=remuneração diária;

Hnt=horas não trabalhadas;

nd=número de dias a descontar.

Cláusula 79.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de cinco dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 80.^a

Momento e forma do desconto

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 vencido e não gozado, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 81.^a

Licença sem retribuição

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

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

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 82.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por contrato colectivo de trabalho ou iniciativa da entidade patronal lhe sejam atribuídas.

2 — Se o impedimento se prolongar por período superior a 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que o pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das excepções previstas neste contrato.

3 — Todavia, o contrato caducará no momento em que se torne certo que é definitivo o impedimento.

4 — Findo o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal, no prazo de 15 dias, a fim de retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar. Todavia, nos casos em que o impedimento tenha sido determinado por razões de doença ou acidente, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia seguinte àquele em que obteve alta, sob pena de

incorrer em infracção disciplinar, nos termos do presente contrato.

5 — No prazo de 10 dias a contar da apresentação do trabalhador, mas tão-só para as hipóteses em que este, findo o impedimento, goza do prazo de 15 dias referido no número anterior para se apresentar ao serviço, a entidade patronal há-de permitir-lhe a recuperação efectiva do seu posto de trabalho, sendo-lhe devida a retribuição a partir do recomeço da sua actividade.

Cláusula 83.^a

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 84.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

Em caso de encerramento temporário do estabelecimento ou de diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO VIII

Da retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 85.^a

Conceito

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida ou consequência do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas, feitas directa ou indirectamente.

Cláusula 86.^a

Critérios da fixação da remuneração

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

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

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

4 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria mais elevada no exercício das respectivas funções, receberá o vencimento correspondente à categoria do trabalhador substituído.

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

6 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas àquelas com que tenham maior afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, igualados ao nível de remuneração respectivo.

Cláusula 87.^a

Retribuição horária

Para todos os efeitos do presente contrato o valor da retribuição horária normal será obtido através da seguinte fórmula:

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

sendo:

Rh = remuneração horária normal;
 RM = remuneração base mensal (remuneração pecuniária mais valor da alimentação);
 n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 88.^a

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 € 35 a partir de 1 de Janeiro de 2004 e de € 36,05 a partir de 1 de Janeiro de 2005, 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 da substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 89.^a

Lugar e tempo de cumprimento

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

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

Cláusula 90.^a

Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 20 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio cor-

respondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 91.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde conste o nome ou a firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição no centro regional de segurança social e período a que corresponde a retribuição e a discriminação de todas as importâncias pagas, nomeadamente as relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso e feriados, férias e subsídios de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 92.^a

Partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor de utensílios partidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessa ocorrência.

Cláusula 93.^a

Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores entregarão obrigatoriamente à direcção da empresa, contra recibo, os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Passado um ano sem que o objecto ou valor tenha sido reclamado pelo seu comprovado dono, será entregue ao trabalhador que o encontrou.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 94.^a

Vencimentos mínimos

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas da tabela salarial (anexo I); no cálculo dessas remunerações pecuniárias de base não é considerado o valor de quaisquer prestações complementares ou extraordinárias.

2 — É revogado o anexo X e respectivas notas da presente convenção; aos trabalhadores das secções de fabrico de pastelaria, panificação e geladaria das empresas e estabelecimentos classificados nos n.ºs I), II) e III) de acordo com a cláusula 3.^a desta convenção aplica-se o número anterior.

3 — Os trabalhadores do fabrico de pastelaria e confeitarias e serviços complementares que detinham as

categorias descritas no anexo X passam a ser integrados, respectivamente, nas seguintes categorias:

Mestre — chefe mestre pasteleiro;
Oficial de 1.^a — pasteleiro de 1.^a;
Oficial de 2.^a — pasteleiro de 2.^a;
Oficial de 3.^a — pasteleiro de 3.^a;
Estagiário do 3.^o ano — estagiário de pasteleiro do 3.^o ano;
Estagiário do 2.^o ano — estagiário de pasteleiro do 2.^o ano;
Estagiário do 1.^o ano — estagiário de pasteleiro do 1.^o ano;
Encarregado — pasteleiro de 3.^a;
Operário de 1.^a — estagiário de pasteleiro do 3.^o ano;
Operário de 2.^a — estagiário de pasteleiro do 2.^o ano;
Ajudante — estagiário de pasteleiro do 1.^o ano.

4 — As categorias abaixo indicadas passam a ser integradas nos seguintes níveis de remuneração (anexo I):

Chefe mestre pasteleiro — nível XIII;
Pasteleiro de 1.^a — nível XII;
Pasteleiro de 2.^a — nível X;
Pasteleiro de 3.^a — nível IX.

Cláusula 95.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimento de idiomas estrangeiros em contacto com os clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio no valor de € 35 mensais por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade, a partir de 1 de Janeiro de 2004, e de € 36,05 a partir de 1 de Janeiro de 2005.

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

3 — Nas profissões onde não seja exigível carteira profissional a prova daquela habilitação far-se-á através de certificado de exame, passado por escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, o qual só será válido depois de ser visado pelo sindicato.

CAPÍTULO IX

Serviços extras

Cláusula 96.^a

Definição e normas especiais dos serviços extras

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

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

serviço extra, devendo, porém, sempre que possível, fazer o recrutamento através do sindicato.

Cláusula 97.^a

Retribuição mínima dos extras

1 — Ao pessoal contratado para os serviços «extras», independentemente do regime pelo qual é contratado, serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes a partir de 1 de Janeiro de 2005:

Chefe de mesa, de cozinha, de pastelaria e de bar — € 55,60;

Pasteleiro, cozinheiro e empregado de mesa e de bar — € 43,25;

Outros profissionais — € 40,15.

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

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

4 — Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos os transportes de ida e volta e o período de trabalho contar-se-á desde a hora de 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 pelas entidades patronais.

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

6 — O pessoal contratado para os serviços «extras» deverá estar habilitado com carteira profissional ou declaração de frequência de curso profissional para as funções para que foi contratado e ter sido aprovado em exame de medicina no trabalho.

CAPÍTULO X

Trabalho de mulheres, menores e trabalhadores-estudantes

Cláusula 98.^a

Condições de trabalho especiais

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de Natal e antiguidade, são direitos específicos da mulher:

- a) Ser dispensada, quando o requeira e justifique, de prestar trabalho suplementar;
- b) Ser dispensada da comparência ao trabalho durante os ciclos fisiológicos, até dois dias em cada mês; só quando a ausência for de dois dias completos haverá lugar a remuneração, que corresponderá a um dia;
- c) 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;

- d) Para as que tenham filhos, e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 22 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;
- e) A seu pedido, até um ano após o parto, licença sem vencimento.

2 — Em tudo o mais será aplicável o disposto na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e no Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio.

Cláusula 99.^a

Licença no período de maternidade

1 — É também direito das mulheres faltar durante 120 dias no período de maternidade, sem prejuízo das férias e antiguidade.

2 — Desses 120 dias, 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois dele.

3 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até ao final do período.

4 — Sobrevindo um aborto ou parto de nado-morto, a licença será, no máximo, de 30 dias.

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

6 — Os aumentos salariais resultantes de disposição legal ou convencional verificados durante ausências ao serviço por motivo de licença de parto reflectir-se-ão, para todos os efeitos, nos subsídios atribuídos pela segurança social que a trabalhadora deve auferir nesse período.

7 — Os trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o interesse da família o exija e não havendo prejuízo para a entidade patronal, poderão acordar com esta emprego a meio tempo, mediante parecer do sindicato.

Cláusula 100.^a

Trabalho de menores

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

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos gozarão, sempre que possível, férias simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

3 — Em tudo o mais é aplicável o disposto no Decreto-Lei n.º 286/88, de 12 de Agosto, na Portaria n.º 714/93, de 3 de Agosto, e na Portaria n.º 715/93, de 3 de Agosto.

Cláusula 101.^a

Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam da Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro, e da Portaria n.º 548/83, de 10 de Maio.

CAPÍTULO XI

Segurança social, saúde e regalias sociais

SECÇÃO I

Segurança social

Cláusula 102.^a

Contribuições para a segurança social

1 — Em matéria de segurança social, as entidades patronais e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção contribuirão para o respectivo centro regional de segurança social, nos termos do respectivo regulamento.

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

Cláusula 103.^a

Controlo das contribuições

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

SECÇÃO II

Serviços sociais e de saúde

Cláusula 104.^a

Higiene e segurança

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

Cláusula 105.^a

Condições de asseio dos locais de trabalho

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

Cláusula 106.^a

Iluminação

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

Cláusula 107.^a

Lavabos

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

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

3 — Devem existir, também em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem um isolamento satisfatório.

Cláusula 108.^a

Vestiários

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

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

Cláusula 109.^a

Locais subterrâneos e semelhantes

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

Cláusula 110.^a

Primeiros socorros

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

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no número anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado, pelo menos, uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência, devendo o seu conteúdo ser cuidadosamente etiquetado.

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

Cláusula 111.^a

Infantários

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

Cláusula 112.^a

Sala de convívio

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

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

Cláusula 113.^a

Seguros de acidente 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 pela remuneração base real, a que serão adicionados todos os subsídios e remunerações complementares a que o trabalhador tenha direito pelo exercício das suas funções e prestação de serviço.

2 — A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto nos números anteriores.

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 114.^a

Princípios do direito à alimentação

1 — Têm direito à alimentação em espécie todos os trabalhadores que prestem serviço nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições cozinhadas.

2 — Nos demais estabelecimentos, incluindo os de bandeja e cafés que sirvam apenas o tradicional serviço de bife, ovos, carnes frias e pequenas refeições, não é conferido aos trabalhadores ao seu serviço o direito à alimentação em espécie.

Cláusula 115.^a

Refeições que constituem a alimentação

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

2 — Os trabalhadores que tenham direito ao fornecimento da alimentação em espécie têm sempre direito a duas refeições principais e a uma refeição ligeira, conforme o seu horário de trabalho.

3 — Têm direito a ceia simples os trabalhadores que prestem serviço entre as 23 horas de um dia e a 1 hora do dia seguinte.

4 — Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem mais de quatro horas de trabalho nocturno.

5 — O pessoal dos estabelecimentos cujo trabalho se inicie antes das 10 horas têm direito a pequeno-almoço e, nas entradas a seguir às refeições do almoço e do jantar, a um café, salvo aqueles que não sirvam pequenos-almoços ou café.

Cláusula 116.^a

Condições básicas da alimentação

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

- a) Pequeno-almoço: café com leite ou chá e pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples: duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de vinho, ou leite, ou café com leite, ou chá;
- c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, pão, 3 dl de vinho ou uma cerveja, ou um refrigerante, ou água mineral ou leite, fruta ou doce.

Cláusula 117.^a

Alimentação especial

O profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário constante da cláusula 122.^a

Cláusula 118.^a

Requisitos de preparação e fornecimento da alimentação ao pessoal

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

2 — Assim:

- a) A quantidade e qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha;
- b) A confecção e a apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha ou do cozinheiro do pessoal.

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 as entidades patronais a fornecer a alimentação constante da ementa dos clientes.

6 — Todo o pessoal, sem excepção, tomará as suas refeições no refeitório ou local para esse fim destinado, o qual deverá reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

Cláusula 119.^a

Tempo destinado às refeições

1 — As horas das refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal, constantes do mapa 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.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão estas ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se, expressamente, o trabalhador interessado concordar com outro momento para o seu fornecimento.

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 120.^a

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 desde 1 de Janeiro de 2005:

Tabela	Refeições	Valor convencional
A	Completa/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.
	Ceia simples	€ 2.
	Almoço, jantar e ceia completa	€ 3,50.

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 114.^a 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:

- Para os estabelecimentos do n.º I) (hotéis e outros) da cláusula 3.^a — € 40, a partir de 1 de Janeiro de 2004, e € 41,50, a partir de 1 de Janeiro de 2005;
- Para os estabelecimentos do n.º II) (pensões e outros) da cláusula 3.^a — € 36, a partir de 1 de Janeiro de 2004, e € 37,50, a partir de 1 de Janeiro de 2005;
- Para os estabelecimentos do n.º III) (estabelecimentos de restauração e ou de bebidas, com ou sem fabrico de pastelaria, panificação e ou geladaria e com ou sem sala ou espaço para dançar) da cláusula 3.^a — € 37,50, a partir de 1 de Janeiro de 2005;
- Para os casinos (estabelecimentos de restauração e bebidas) — € 58, a partir de 1 de Janeiro de 2004, e € 60, a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Cláusula 121.^a

Alimentação nas férias e em dias de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham direito à alimentação em espécie poderão, no período de férias, continuar a tomar as refeições no estabelecimento, se este não encerrar, ou optar pelo recebimento do respectivo valor, referido no n.º 2 (tabela A) da cláusula anterior.

2 — Também nos dias de descanso semanal podem esses trabalhadores tomar as refeições no estabelecimento, caso este não encerre, mas, se o não fizerem, não lhes é devida qualquer compensação.

Cláusula 122.^a

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

Nos casos não referidos na cláusula anterior, quando aos trabalhadores não seja fornecida a alimentação em espécie a que tenham direito por facto que não lhes seja imputável, esta será substituída pelos valores da tabela B da cláusula 120.^a, ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixarem de ser prestadas.

SECÇÃO IV

Alojamento

Cláusula 123.^a

Não dedutibilidade do valor do alojamento

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

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

Cláusula 124.^a

Garantia do direito ao alojamento

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

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

CAPÍTULO XII

Da actividade sindical

Cláusula 125.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e de comissões sindicais de empresa.

2 — A comissão sindical de empresa é constituída pelos delegados sindicais.

3 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

4 — É proibido às entidades e organizações patronais promover a constituição e manter ou subsidiar, por quaisquer meios, associações sindicais ou, de qualquer modo, intervir na sua organização e direcção.

Cláusula 126.^a

Dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para a direcção ou órgão directivo equivalente dos organismos sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, 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.

Cláusula 127.^a

Tarefas sindicais

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 126.^a e 130.^a e na alínea c) do n.º 2 da cláusula 73.^a, as entidades patronais são obrigadas a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o

desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 — A comunicação prevista no número anterior será feita à empresa com a antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3 — As faltas a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão controladas a nível da empresa, não podendo, quando se trate de período superior a cinco dias, estar simultaneamente ausentes mais de dois trabalhadores por empresa.

Cláusula 128.^a

Identificação dos delegados

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

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

Cláusula 129.^a

Proibição de transferência dos 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 130.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a oito por mês.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Cláusula 131.^a

Cedência de instalações

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

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

Cláusula 132.^a

Informação sindical

Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias,

comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como a proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 133.^a

Reuniões fora do horário normal

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores, 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 encerrem depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público.

Cláusula 134.^a

Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula anterior.

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

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

Cláusula 135.^a

Atribuições

Aos delegados sindicais ou à comissão sindical compete zelar pelo cumprimento das normas desta convenção.

Cláusula 136.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das 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 da hora de serviço, mas, em casos extraordinários, poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 132.^a

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

Cláusula 137.^a

Protecção contra o despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de membros dos corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

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

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

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

5 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos no n.º 1.

6 — O disposto nos n.ºs 1 e 4 é aplicável aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais desde a apresentação da candidatura até seis meses após a eleição.

CAPÍTULO XIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 138.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

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

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;

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

Cláusula 139.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — Salvo as hipóteses de simulação ou fraude às cláusulas deste contrato, é sempre lícito às partes revogar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

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

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

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

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

Cláusula 140.^a

Caducidade

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

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

2 — A impossibilidade superveniente de a empresa receber a prestação de trabalho, mesmo no caso de falência, só se verifica no caso de encerramento total e definitivo do estabelecimento.

3 — A reforma só é relevante para efeitos de caducidade a partir do momento em que ambos os contraentes a conheçam.

Cláusula 141.^a

Rescisão com justa causa

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

2 — Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposamente imputável objectivamente a qualquer das partes que torne impossível a manutenção das relações de trabalho.

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

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

Cláusula 142.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados, no mesmo ano civil;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalho;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

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

Cláusula 143.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanções abusivas;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;
- g) Transferência do local de trabalho sem acordo do trabalhador, salvo nos casos permitidos neste contrato e na lei (artigo 24.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969);
- h) Conduta intencional da entidade patronal de forma a tornar impossível a subsistência das relações de trabalho.

Cláusula 144.^a

Meio de verificar a justa causa

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

Cláusula 145.^a

Suspensão do despedimento

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

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

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

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

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

Cláusula 146.^a

Efeitos da nulidade da rescisão

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

2 — Nesse caso, além da integração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho e sem prejuízo

da sua antiguidade, o trabalhador receberá todas as prestações ou o seu valor que deveria ser normalmente auferido desde a data do despedimento.

Cláusula 147.^a

Substituição da reintegração por indemnização

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

Cláusula 148.^a

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

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

Cláusula 149.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com invocação de justa causa

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

2 — Quando o trabalhador tome a iniciativa da rescisão invocando justa causa receberá uma indemnização calculada nos termos da cláusula 147.^a, excepto no caso da alínea a) da cláusula 143.^a

Cláusula 150.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

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

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

Cláusula 151.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

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

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

3 — Consideram-se motivos graves, designadamente, os seguintes:

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

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

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

6 — Para efeitos do n.º 5 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

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

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 152.^a

Indumentárias

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto a calça preta e a camisa branca e para os cozinheiros o avental, a jaleca e o barrete em tons claros, tradicionais na indústria.

2 — A escolha do tecido e o corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e o período do ano.

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

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

5 — Para os trabalhadores da cozinha é obrigatório o uso de bata, avental e ou jaleca e barrete; nas restantes secções a indumentária a usar deve ter em conta o rigoroso cumprimento das normas de higiene e segurança correspondentes às secções em que prestem serviço.

Cláusula 153.^a

Atribuição de categorias profissionais

Nenhuma outra classificação ou categoria, além das previstas no anexo, pode ser atribuída aos trabalhadores abrangidos por este instrumento.

Cláusula 154.^a

Revogação da regulamentação anterior

Com a entrada em vigor desta convenção ficam revogadas todas as anteriormente negociadas que vinculam as partes contratantes.

Cláusula 155.^a

Manutenção das regalias adquiridas e favorabilidade global

Mantêm-se em vigor os direitos e regalias mais favoráveis aos trabalhadores, sem prejuízo da declaração das partes contratantes da maior favorabilidade global do presente contrato.

Cláusula 156.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pela FESAHT e ou os três elementos nomeados pela HRCENTRO.

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 eventuais 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 do Trabalho e Segurança Social.

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

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

10 — A comissão paritária poderá funcionar sempre que para tal solicitada, como comissão de conciliação na resolução de conflitos laborais; não é permitida a participação nas reuniões das partes em conflito.

ANEXO I

Níveis de remuneração

Nível XIV:

Director de hotel.

Nível XIII:

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

Nível XII:

Assistente de operações (AA);
Chefe de departamento, de divisão ou de serviços;
Chefe de manutenção de golfe;
Chefe de manutenção, de conservação e de serviços técnicos;
Chefe de pessoal;
Chefe de recepção;
Contabilista;
Desenhador-projectista;
Director de pensão;
Encarregado geral (CC);
Pasteleiro de 1.^a;
Programador de informática;
Secretário de golfe;
Subchefe de cozinha;
Supervisor de bares;
Técnico industrial.

Nível XI:

Assistente operacional;
Caixeiro encarregado ou caixeiro ou caixeiro chefe de secção;
Chefe (químicos);
Chefe *barman/barmaid*;
Chefe de compras-ecónomo;
Chefe de controlo;
Chefe de mesa;
Chefe de movimento;
Chefe de portaria;
Chefe de secção de escritórios;
Chefe de *snack*;
Controlador de operações;
Cozinheiro de 1.^a;
Desenhador (seis ou mais anos);
Desenhador de publicidade e artes gráficas;
Encarregado (restaurantes e similares);
Encarregado da construção civil;
Encarregado de animação e desportos;
Encarregado de armazém;
Encarregado de obras (CC);
Encarregado de refeitório;
Encarregado electricista;
Encarregado fiscal (CC);
Encarregado fogueiro;
Encarregado geral de garagem;

Encarregado metalúrgico;
Guarda-livros;
Medidor orçamentista-coordenador;
Programador mecanográfico;
Subchefe de recepção;
Supervisor (AA);
Tesoureiro.

Nível X:

Cabeleireiro completo;
Cabeleireiro de homens;
Caixa;
Capataz de campo;
Capataz de rega;
Chefe de *bowling*;
Chefe de equipa (CC);
Chefe de equipa de electricistas;
Chefe de equipa de metalúrgicos;
Controlador;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Encarregado de pessoal de garagens;
Encarregado de telefones;
Encarregado termal;
Enfermeiro;
Escanção;
Especialista (químicos);
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Governante geral de andares;
Medidor orçamentista (mais de seis anos);
Mestre marítimo;
Monitor de animação e desportos;
Operador de computador;
Operador mecanográfico;
Pasteleiro de 2.^a;
Primeiro-escriturário;
Secretário de direcção;
Subchefe de mesa.

Nível IX:

Ajudante de guarda-livros;
Amassador;
Apontador;
Barman/barmaid de 1.^a;
Bate-chapas de 1.^a;
Caixeiro de 1.^a;
Canalizador de 1.^a;
Carpinteiro de limpos de 1.^a;
Chefe de balcão;
Chefe de cafetaria;
Chefe de geladaria;
Chefe de sala (AA);
Chefe de *self-service*;
Cobrador;
Controlador de *room-service*;
Cozinheiro de 2.^a;
Desenhador (entre três e seis anos);
Empregado de consultório;
Empregado de inalações;
Empregado de mesa de 1.^a;
Empregado de secção de fisioterapia;
Encarregado de parque de campismo;
Encarregado de *snack* de 1.^a;
Entalhador;
Especializado (químicos);

Estagiário de operador de computador;
 Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa;
 Estofador de 1.^a;
 Estucador de 1.^a;
 Expedidor de transportes;
 Fiel de armazém;
 Fogueiro de 1.^a;
 Forneiro;
 Governante de andares;
 Governante de rouparia/lavandaria;
 Marceneiro de 1.^a;
 Massagista terapêutico de recuperação e sauna;
 Mecânico de 1.^a (madeiras);
 Mecânico de automóveis de 1.^a;
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a;
 Medidor orçamentista (entre três e seis anos);
 Motorista marítimo;
 Motorista;
 Oficial cabeleireiro;
 Oficial cortador;
 Oficial electricista;
 Oficial impressor de litografia;
 Oficial ladrilhador de 1.^a;
 Oficial polidor de mármore de 1.^a;
 Oficial polidor de móveis de 1.^a;
 Operador de máquinas de contabilidade;
 Operador de registo de dados;
 Operador de telex;
 Operário polivalente;
 Pasteleiro de 3.^a;
 Porteiro de 1.^a;
 Primeiro-pedreiro;
 Primeiro-pintor;
 Radiotécnico;
 Recepcionista de 1.^a;
 Recepcionista de garagem;
 Segundo-escriturário;
 Serralheiro civil de 1.^a;
 Serralheiro mecânico de 1.^a;
 Soldador de 1.^a;
 Telefonista de 1.^a

Nível VIII:

Arquivista técnico;
 Aspirante amassador;
 Aspirante forneiro;
 Assador/grelhador;
 Banheiro nadador-salvador;
Barman/barmaid de 2.^a;
 Bata-chapas de 2.^a;
 Cafeteiro;
 Caixa de balcão (comércio);
 Caixeiro de 2.^a;
 Calista;
 Canalizador de 2.^a;
 Carpinteiro de limpos de 2.^a;
 Carpinteiro de toscos de 2.^a;
 Cavista;
 Chefe de *caddies*;
 Chefe de copa;
 Conferente (comércio);
 Controlador-caixa;
 Cozinheiro de 3.^a;
 Desenhador até três anos;
 Despenseiro;
Disk-jockey;
 Empregado de andares/quartos;

Empregado de armazém;
 Empregado de balcão;
 Empregado de *bowling*;
 Empregado de compras;
 Empregado de lar;
 Empregado de mesa de 2.^a;
 Empregado de *snack* de 2.^a;
 Encarregado de jardim;
 Encarregado de vigilantes;
 Engomador/controlador;
 Entregador de ferramentas, materiais/produtos;
 Estagiário de impressor de litografia;
 Estagiário de máquinas de contabilidade;
 Estagiário de operador de registo de dados;
 Estagiário de operador mecanográfico;
 Esteticista;
 Estofador de 2.^a;
 Estucador de 2.^a;
 Florista;
 Fogueiro de 2.^a;
 Ladrilhador de 2.^a;
 Maquinista de força motriz;
 Marcador de jogos;
 Marceneiro de 2.^a;
 Marinheiro;
 Massagista de estética;
 Mecânico de 2.^a (madeiras);
 Mecânico de automóveis de 2.^a;
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a;
 Medidor orçamentista (até três anos);
 Oficial de barbeiro;
 Operador de máquinas auxiliares;
 Operador-chefe de zona;
 Pedreiro de 2.^a;
 Pintor de 2.^a;
 Polidor de mármore de 2.^a;
 Polidor de móveis de 2.^a;
 Porteiro de 2.^a;
 Pré-oficial electricista;
 Preparador-embalador (AA);
 Recepcionista de 2.^a;
 Recepcionista de golfe;
 Telefonista de 2.^a;
 Semiespecializado (químicos);
 Serralheiro civil de 2.^a;
 Soldador de 2.^a;
 Terceiro-escriturário;
 Tratador-conservador de piscinas;
 Trintanário.

Nível VII:

Abastecedor de carburantes;
 Ajudante de despenseiro/cavista;
 Ajudante de motorista;
 Bagageiro;
 Banheiro de termas;
 Bilheteiro;
Buvette;
 Caixeiro de 3.^a;
 Copeiro com mais de 20 anos de idade (mais de dois anos);
 Costureira;
 Duchista;
 Empregado de balneários;
 Empregado de gelados;
 Empregado de mesa/balcão *self-service*;
 Empregado de refeitório;

Encarregado de limpeza;
 Engomador;
 Estagiário de cozinha do 4.º ano;
 Fogueiro de 3.ª;
 Guarda de acampamento turístico;
 Guarda de parque de campismo;
 Guarda florestal;
 Jardineiro;
 Lavador-garagista;
 Lavador;
 Lubrificador;
 Manipulador (ajudante de padaria);
 Meio-oficial de barbeiro;
 Oficial de rega;
 Operador de máquinas de golfe;
 Porteiro (restaurantes, cafés e similares);
 Porteiro de serviço;
 Roupeiro;
 Tirocinante (TD) do 2.º ano;
 Tratador de cavalos;
 Vigia de bordo;
 Vigilante de crianças (sem funções pedagógicas);
 Vigilante.

Nível VI:

Ajudante de cabeleireiro;
 Ajudante de electricista;
 Ascensorista com mais de 18 anos;
Caddie com 18 ou mais anos;
 Caixeiro-ajudante;
 Copeiro com mais de 20 anos (menos de dois anos);
 Dactilógrafo do 2.º ano;
 Empregado de limpeza;
 Engraxador;
 Estagiário de cozinheiro do 3.º ano;
 Estagiário de escriturário do 2.º ano;
 Estagiário de pasteleiro do 3.º ano;
 Guarda de garagem;
 Guarda de lavabos;
 Guarda de vestiário;
 Mandarete com 18 ou mais anos;
 Manicura;
 Moço de terra;
 Operador heliográfico do 2.º ano;
 Peão;
 Pedicura;
 Praticante de cabeleireiro;
 Praticante de construção civil do 3.º ano.

Nível V:

Chegador do 3.º ano;
 Dactilógrafo do 1.º ano;
 Estagiário de *barman/barmmaid* do 2.º ano;
 Estagiário de cozinheiro do 2.º ano;
 Estagiário de escriturário do 1.º ano;
 Estagiário de pasteleiro do 2.º ano;
 Estagiário de recepcionista do 2.º ano;
 Operador heliográfico do 1.º ano;
 Praticante de construção civil do 2.º ano;
 Tirocinante (TD) do 1.º ano.

Nível IV:

Copeiro com mais de 18 e menos de 20 anos de idade;
 Estagiário de *barman/barmmaid* do 1.º ano;
 Estagiário de cafeteiro (um ano);

Estagiário de cavista (um ano);
 Estagiário de controlador (um ano);
 Estagiário de controlador-caixa (seis meses);
 Estagiário de cozinheiro do 1.º ano;
 Estagiário de despenseiro (um ano);
 Estagiário de empregado de balcão (um ano);
 Estagiário de empregado de mesa (um ano);
 Estagiário de empregado de *snack* (um ano);
 Estagiário de pasteleiro do 1.º ano;
 Estagiário de porteiro (um ano);
 Estagiário de preparador-embalador (um ano — AA);
 Estagiário de recepcionista do 1.º ano;
 Praticante de armazém;
 Praticante de caixeiro;
 Praticante de construção civil do 1.º ano;
 Praticante de metalúrgico.

Nível III:

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

Nível II:

Aprendiz de *barman/barmmaid* com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano;
 Aprendiz de *barman/barmmaid* com menos de 18 anos de idade do 2.º ano;
 Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos de idade (um ano);
 Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano;
 Aprendiz de cavista com menos de 18 anos de idade do 2.º ano;
 Aprendiz de construção civil (um ano);
 Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano;
 Aprendiz de controlador com menos de 18 anos de idade do 2.º ano;
 Aprendiz de controlador-caixa com 18 ou mais anos de idade (seis meses);
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano;
 Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos de idade do 2.º ano;
 Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano;
 Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos de idade do 2.º ano;
 Aprendiz de electricista;
 Aprendiz de empregada de andares/quartos com 18 ou mais anos de idade (seis meses);

Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos de idade (um ano);
 Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos de idade (um ano);
 Aprendiz de empregado de rouparia/lavandaria com 18 ou mais anos de idade (seis meses);
 Aprendiz de empregado de *self-service* com 18 ou mais anos de idade (seis meses);
 Aprendiz de empregado de *snack* com 18 ou mais anos de idade (um ano);
 Aprendiz de metalúrgico com 18 ou mais anos de idade;
 Aprendiz de padaria;
 Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano;
 Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos de idade do 2.º ano;
 Aprendiz de porteiro com 18 ou mais anos de idade (um ano);
 Aprendiz de preparador-embalador com mais de 18 anos de idade (um ano — AA);
 Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano;
 Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos de idade do 2.º ano;
 Caixeiro-aprendiz com 18 ou mais anos de idade (um ano);
 Chegador do 1.º ano.

Nível I:

Aprendiz de cafeiteiro com menos de 18 anos de idade (um ano);
 Aprendiz de cavista com menos de 18 anos de idade do 1.º ano;
 Aprendiz de construção civil (menos de um ano);
 Aprendiz de controlador com menos de 18 anos de idade do 1.º ano;
 Aprendiz de controlador-caixa com menos de 18 anos de idade (um ano);
 Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos de idade do 1.º ano;
 Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos de idade do 1.º ano;
 Aprendiz de empregado de andares/quartos com menos de 18 anos de idade (um ano);
 Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos de idade (um ano);
 Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos de idade (um ano);
 Aprendiz de empregado de rouparia/lavandaria com menos de 18 anos de idade (seis meses);
 Aprendiz de empregado de *self-service* com menos de 18 anos de idade (um ano);
 Aprendiz de empregado de *snack* com menos de 18 anos de idade (um ano);
 Aprendiz de *barman/barmmaid* com menos de 18 anos de idade do 1.º ano;
 Aprendiz de metalúrgico com menos de 18 anos de idade;
 Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos de idade do 1.º ano;
 Aprendiz de porteiro com menos de 18 anos de idade (um ano);
 Aprendiz de preparador-embalador com menos de 18 anos (um ano — AA);
 Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos de idade do 1.º ano;

Ascensorista até 18 anos de idade;
 Caddie com menos de 18 anos de idade;
 Caixeiro-aprendiz com menos de 18 anos de idade (um ano);
 Mandarete com menos de 18 anos de idade.

Tabela salarial

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004

(Em euros)

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	1 500	1 250	1 000	1 000
XIII	825	775	700	700
XII	700	650	600	600
XI	600	585	545	545
X	577	556	517	515
IX	553	529	491	490
VIII	497	486	443	440
VII	437	425	392	385
VI	410	405	390	380
V	386	380	375	370
IV	365,60	365,60	365,60	365,60
III	365,60	365,60	365,60	365,60
II	365,60	365,60	365,60	365,60
I	292,50	292,50	292,50	292,50

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

(Em euros)

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	1 801	1 543	1 029	1 029
XIII	926,50	823,50	720	720
XII	823	720	669	669
XI	669	617	566	566
X	594	572	532	532
IX	570	544	508	508
VIII	512	501	458	458
VII	451	437	404	404
VI	451	437	404	404
V	400	400	400	400
IV	400	400	400	400
III	388	388	388	388
II	383	383	383	383
I	307	307	307	307

Notas

1 — Aos estabelecimentos de restauração e de 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 classificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

2 — 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 se lhe aproxima, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguais ao nível respectivo.

3:

- O estágio para escriturário terá a duração de três anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão;
- Os escriturários de 2.ª e 3.ª ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

4 — As empresas que por 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 três meses seguintes à data da publicação da presente tabela.

ANEXO II

Aprendizagem e estágio — Duração

I — Aprendizagem

A) Idade de admissão (menos de 18 anos):

Categorias	Duração	Período	Níveis
Cozinheiro	Dois anos	1.º ano 2.º ano	I II
Pasteleiro	Dois anos	1.º ano 2.º ano	I II
Recepcionista	Dois anos	1.º ano 2.º ano	I II
<i>Barman/barmaid</i>	Dois anos	1.º ano 2.º ano	I II
Dispenseiro	Dois anos	1.º ano 2.º ano	I II
Cavista	Dois anos	1.º ano 2.º ano	I II
Controlador	Dois anos	1.º ano 2.º ano	I II
Porteiro	Um ano	—	I
Empregado de mesa	Um ano	—	I
Empregado de <i>snack-bar</i>	Um ano	—	I
Empregado de balcão	Um ano	—	I
Controlador-caixa	Um ano	—	I
Cafeteiro	Um ano	—	I
Empregado de andares/quartos	Um ano	—	I
Empregado de rouparia/lavandaria	Um ano	—	I
<i>Self-service</i>	Um ano	—	I
Preparador-embalador (AA)	Um ano	—	I

B) Idade de admissão (com 18 anos ou mais):

Categorias	Duração	Período	Níveis
Cozinheiro	Dois anos	1.º ano 2.º ano	II III
Pasteleiro	Dois anos	1.º ano 2.º ano	II III
Recepcionista	Dois anos	1.º ano 2.º ano	II III

Categorias	Duração	Período	Níveis
<i>Barman/barmaid</i>	Dois anos	1.º ano 2.º ano	II III
Despenseiro	Dois anos	1.º ano 2.º ano	II III
Cavista	Dois anos	1.º ano 2.º ano	II III
Controlador	Dois anos	1.º ano 2.º ano	II III
Porteiro	Um ano	—	II
Empregado de mesa	Um ano	—	II
Empregado de <i>snack-bar</i>	Um ano	—	II
Empregado de balcão	Um ano	—	II
Controlador-caixa	Seis meses	—	II
Cafeteiro	Um ano	—	II
Empregado de andares/quartos	Seis meses	—	II
Empregado de roupa/lavandaria	Seis meses	—	II
<i>Self-service</i>	Seis meses	—	II
Preparador-embalador (AA)	Um ano	—	II

II — Estágio

Categorias	Duração	Período	Níveis
Cozinheiro	Quatro anos	1.º ano 2.º ano 3.º ano 4.º ano	IV V VI VII
Pasteleiro	Três anos	1.º ano 2.º ano 3.º ano	IV V VI
Recepcionista	Dois anos	1.º ano 2.º ano	IV V
<i>Barman/barmaid</i>	Dois anos	1.º ano 2.º ano	IV V
Despenseiro	Um ano	—	IV
Cavista	Um ano	—	IV
Controlador	Um ano	—	IV
Porteiro	Um ano	—	IV

Categorias	Duração	Período	Níveis
Empregado de mesa	Um ano	—	IV
Empregado de <i>snack-bar</i>	Um ano	—	IV
Empregado de balcão	Um ano	—	IV
Controlador-caixa	Seis meses	—	IV
Cafeteiro	Um ano	—	IV
Preparador-embalador (AA)	Um ano	—	IV

ANEXO III

Condições específicas de admissão, promoção e acesso

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

A) Trabalhadores de hotelaria, restaurantes e similares

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

a) Aprendizagem — Conceito e duração

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

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

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

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

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

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

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

8 — O mandarete com mais de 18 anos de idade e dois anos de serviço efectivo terá preferência no acesso à aprendizagem de qualquer das secções e beneficiará

de uma redução de metade do referido período de aprendizagem, findo o qual ingressará como estagiário, nos termos gerais deste contrato.

b) Estágio

1 — Completada a aprendizagem, de acordo com o anexo III, ponto A), e o anexo II, n.º I, o trabalhador terá de cumprir um período de estágio de acordo com o anexo II, ponto II.

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

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

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

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

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

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

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

B) Trabalhadores administrativos e de informática

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Trabalhadores electricistas

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

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

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

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

2:

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

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

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

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

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

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

D) Trabalhadores telefonistas

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

2 — Os telefonistas de 2.ª ascendem automaticamente à categoria imediata logo que completem dois anos naquela categoria.

E) Trabalhadores metalúrgicos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11 — Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos de permanência no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

E) Rodoviários

1 — As condições mínimas de admissão são as seguintes:

- a) Ter as habilitações e idade exigidas por lei, salvo os vendedores de carburantes, que têm de ter idade superior a 18 anos;
- b) Os guardas de garagem têm de ter idade superior a 21 anos.

2 — Os motoristas têm de:

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

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

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

G) Trabalhadores técnicos de desenho

Grupo A — Técnicos

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

- a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso geral técnico (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais/aplicadas);

- b) Curso complementar técnico (mecanotecnia, eletrotecnia, radiotecnica/electrónica, construção civil, equipamentos e decoração ou artes gráficas);
- c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil de serviço de formação profissional do Ministério do Trabalho e Segurança Social;
- d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil das escolas técnicas (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar técnico de desenho industrial;
- e) Frequência do 9.º ano do curso secundário unificado e do último ano dos cursos complementares indicados na alínea b).

2 — Trabalhadores sem experiência profissional:

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

3 — Trabalhadores com experiência profissional:

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

Grupo B — Arquivistas técnicos e operadores heliográficos

4 — Em caso de admissão para estas profissões:

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

5 — Acessos por efeitos de concurso interno:

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

6 — Acessos automáticos ou pelo desempenho das funções:

- a) Sem prejuízo do estipulado no n.º 2, os trabalhadores têm direito às seguintes promoções automáticas;
- b) Os trabalhadores com as profissões e categorias constantes deste contrato serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias.

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

H) Trabalhadores de comércio e armazém

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

2 — O período de tirocínio dos praticantes é de:

- a) Dois anos, se forem admitidos como aprendizes com menos de 18 anos de idade;
- b) Um ano, se forem admitidos como aprendizes com mais de 18 anos de idade.

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

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

5 — Os caixeiros de 3.ª e de 1.ª, após três anos de permanência no respectivo escalão, ascendem automaticamente ao escalão superior. O disposto neste número não se aplica aos estabelecimentos de confeitaria, de pastelaria e de leitaria e casas de chá.

I) Trabalhadores barbeiros e cabeleireiros

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

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

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

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

5 — O acesso às categorias de barbeiro e cabeleireiro apenas é permitido aos profissionais das categorias imediatamente inferiores com o período mínimo de um ano de prática e a aprovação no exame respectivo.

J) Trabalhadores da construção civil e madeiras

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

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

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

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

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

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

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

L) Trabalhadores enfermeiros

1 — Os profissionais de enfermagem admitidos em qualquer empresa devem ser titulares da carta de enfermeiro passada nos termos do Decreto-Lei n.º 401/76, de 26 de Maio, ou o diploma respectivo, registado na Direcção-Geral da Saúde, e da carteira profissional emitida pelo sindicato da área (Norte) ou documento comprovativo de que a requereu.

2 — A falta, respectivamente, de qualquer dos títulos referidos no número anterior implica a nulidade do contrato de trabalho e faz incorrer a entidade patronal nas

sanções previstas na lei, designadamente no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de Setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 33 744, de 29 de Junho de 1944, e pelo Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de Setembro de 1960.

3 — No prazo de 15 dias após a admissão do trabalhador, a entidade patronal fica obrigada a comunicá-la ao Ministério do Trabalho e Segurança Social e ao sindicato dos enfermeiros da respectiva área, com a indicação dos seguintes elementos: nome, morada, número da carta de enfermeiro e da carteira profissional e número de associado, se estiver filiado.

ANEXO IV

Densidades

A) Quadro de densidades especiais

Hotéis de 5 e 4 estrelas, albergarias e hotéis de 3 e 2 estrelas com mais de 60 quartos. — Nestes estabelecimentos é obrigatória a existência separada de todas as secções e nelas apenas poderá haver categorias de grau inferior desde que haja, pelo menos, um profissional em cada um e em todos os graus superiores da mesma secção, sem prejuízo do quadro de densidades geral. Não é obrigatória a existência de director de restaurante nos hotéis de 3 e 2 estrelas com mais de 60 quartos.

B) Quadros de densidades mínimas

1 — Recepção:

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

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

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

2 — Controlo:

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

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

3 — Portaria:

3.1 — Nas secções de portaria observar-se-á o seguinte quadro de densidades:

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

4 — Andares:

4.1 — Nos estabelecimentos com 12 ou mais empregados de quartos, um será obrigatoriamente classificado governante.

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

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

4.4 — O número de empregados de andares/quartos deverá ter em atenção a taxa média de ocupação de quartos do estabelecimento, não sendo exigível que cada empregado de andares/quartos se ocupe individualmente de mais de 15 unidades de alojamento. Porém, se aquelas tarefas forem exercidas em conjunto, manter-se-á aquela proporção, não sendo exigível que dois profissionais se ocupem de mais de 30 unidades de alojamento e que três profissionais se ocupem de mais de 45 unidades de alojamento.

5 — Mesas e snacks:

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

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

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

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

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

Também não se aplicam aos estabelecimentos de bandeja.

6 — Bares:

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

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

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

6.3 — Nas unidades ou complexos hoteleiros onde haja três ou mais bares ou dois e uma *boîte* existirá obrigatoriamente um supervisor de bares.

7 — Balcão — a secção de balcão será obrigatoriamente chefiada por um empregado de mesa de 1.^a ou por um chefe de balcão, quando haja 10 ou mais profissionais.

8 — Cozinha:

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

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

8.2 — 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. ^a	—	—	—	—	—	—	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	—	—	1	1	1	2	2	2	3	3
Cozinheiro de 3. ^a	1	2	2	3	4	4	4	5	5	5

8.3 — Densidades especiais mínimas nas cozinhas — na cozinha de cantinas e refeitórios não poderá haver mais de três preparadores por cada cozinheiro.

9 — Pastelaria (hotéis e similares):

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

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

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

10 — Economato — os trabalhadores desta secção deverão ser dirigidos por profissional de categoria não inferior a despenseiro.

11 — 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.

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

13 — Telefone — nos estabelecimentos com cinco ou mais telefonistas, um será obrigatoriamente classificado encarregado de telefones, o qual deverá saber uma língua estrangeira de entre as línguas francesa, inglesa ou alemã.

C) Quadro de densidades nas profissões não hoteleiras

Administrativos

1 — Quadro de densidades mínimas de escriturários:

Escalações	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^o	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2
2. ^o	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
3. ^o	—	1	1	2	2	3	3	3	4	5

2 — Na classificação dos escriturários serão observadas as proporções mínimas estabelecidas no quadro do n.º 1, podendo, no entanto, o número de trabalhadores das categorias profissionais superiores exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardada a relação mínima.

3 — O número total de estagiários para escriturário não poderá ser superior a 25% dos escriturários ou a um, no caso de o número desses ser inferior a quatro.

4 — Por cada seis profissionais de escritório, um será obrigatoriamente classificado chefe de secção.

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

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

Metalúrgicos

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

Escalações	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^o	—	1	1	1	2	2	2	3	3	3
2. ^o	1	1	2	3	3	4	5	5	6	7

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

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

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

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

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

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

Fogoeiros

1 — Sempre que haja no quadro de um estabelecimento três ou mais profissionais fogoeiros, um será obrigatoriamente classificado encarregado.

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

Comércio

1 — Balcão:

a) Quadro de proporções mínimas dos caixeiros:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.º	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2
2.º	—	—	1	1	2	2	2	3	3	3
3.º	1	2	1	2	2	3	3	3	4	5

- b) Quando o número de profissionais for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro da alínea a);
- c) Nos estabelecimentos com cinco ou mais caixeiros, um será obrigatoriamente classificado caixeiro encarregado ou caixeiro-chefe de secção;
- d) O número de praticantes será no máximo de 25 % do número de caixeiros;
- e) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

2 — Armazéns:

- a) Quando existam até 10 trabalhadores de armazém, um será classificado 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.

Construção civil

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

Madeiras

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

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

ANEXO V

Definições de funções

1 — Direcção

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

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

Director 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 elaborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o director.

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

Director de produção («food and beverage»). — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os stocks; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas segundo

normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

Subdirector de hotel. — É o trabalhador que auxilia o director de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do director pode encarregar-se da direcção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o director nas suas ausências.

Director de restaurante. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição de 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 dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva nem em matéria contenciosa do tribunal do trabalho.

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

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

se necessário, na realização de inventário das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários affectos às várias dependências. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

Encarregado de restaurante e similares. — 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.

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

2 — Recepção

Chefe de recepção. — É o trabalhador que superintende nos serviços de recepção e telefones do estabelecimento com alojamento, orienta o serviço de correspondência com os clientes, a facturação e a caixa relativa às receitas, podendo ainda colaborar nos serviços de portaria. Organiza e orienta o serviço de reservas. Estabelece as condições de hospedagem e ocupa-se, directa ou indirectamente, da recepção dos hóspedes. Comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes. Fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes. Fornece à direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes, sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que tenham eventualmente de prestar aos clientes. Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção nos seus impedimentos.

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

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

Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de recepção, a portaria poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

Recepcionista de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o recepcionista de 1.^a executando as suas funções.

3 — Controlo

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

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.

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 e balcão.

4 — Portaria

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

Porteiro de 1.^a — É o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal da portaria; estabelece os turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega e restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos hóspedes e clientes e transmite-lhes mensagens. Pode encarregar-se do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas aos clientes. Nos turnos da noite compete-lhe, especialmente, quando solicitado, despertar ou mandar despertar os clientes; verificar o funcionamento das luzes, ar condicionado, água e aquecimento; fazer ou dirigir as rondas; vigiar os andares e outras dependências e tomar providências em caso

de anormalidade, fazendo o respectivo relatório destinado à direcção. Pode ter de receber contas de clientes e efectuar depósitos bancários. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de portaria e recepção poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

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

Trintanário. — É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de recepção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, devendo vigiar a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias. Pode ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas.

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

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

Vigilante. — É o trabalhador que exerce a vigilância; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Nas pensões de 1 e 2 estrelas pode ainda substituir, durante a noite, outros profissionais. Elabora relatórios das anomalias verificadas.

Porteiro de serviço. — É o trabalhador que se ocupa da vigilância e controlo da entrada e saída de pessoas e mercadorias. Poderá ter de executar pequenos serviços dentro do estabelecimento, sem prejuízo do seu trabalho normal.

Porteiro (restaurantes, cafés e similares). — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

Ascensorista. — É o trabalhador que se ocupa da condição e asseio dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes, podendo substituir acidentalmente o bagageiro e o mandarete.

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

Mandarete. — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob a orientação do chefe de portaria ou do chefe da dependência a cujo serviço se ache adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

Governante geral de andares. — É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de rouparia/lavandaria e do encarregado de limpeza; na ausência destes assegurará as respectivas tarefas.

Governante de andares. — É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos andares que lhe estão confiados, coordenando toda a actividade do pessoal sob as suas ordens; vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares; ocupa-se da ornamentação de jarras e supervisiona o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora e telefónica e das instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou a sua substituição, quando necessárias; mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição; pode receber e acompanhar os hóspedes e fornece indicação ao pessoal acerca dos horários e preferência daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda objectos esquecidos pelos clientes; atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento da roupa de clientes; envia diariamente relatório ao seu superior hierárquico. Na falta de governante de rouparia, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

Empregado de andares/quartos. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar, de recebimento e entrega de roupas aos hóspedes e ainda da troca e tratamento das roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafetaria para o efeito e ainda no funcionamento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos, quando não exista serviço de *room-service* ou, fora este caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service*.

6 — Mesas

Chefe de mesa. — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e a classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho; orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço; assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições, recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço

de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurantes, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

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

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 sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de recepções e outros serviços de bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

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

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

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

7 — Bar

Supervisor de bares. — É o trabalhador que coordena e 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 dos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como pela respectiva conservação.

Chefe de «barman». — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de bar.

«Barman» de 1.^a — É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor, e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

«Barman» de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o *barman* de 1.^a na execução das suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

8 — Balcão

Chefe de balcão. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão.

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

9 — Snack-bar

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

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

Empregado de «snack» de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o empregado de *snack* de 1.^a na execução das suas funções.

10 — Self-service

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

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

11 — Cozinha

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e *grill* nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

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

Cozinheiro de 2.^a e 3.^a — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimento competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

Assador grelhador. — É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhador (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

12 — Pastelaria

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

Pasteleiro de 1.^a — 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. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

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

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

13 — Economato

Chefe de compras/ecónomo. — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

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

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

Ajudante de despenseiro/cavista. — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e 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.

14 — Cafeteria

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

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

15 — Copa

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

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção. Pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

16 — Rouparia

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

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

Roupeiro. — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

17 — Lavandaria

Engomador/controlador. — É o trabalhador que se ocupa de trabalhos de engomadoria e controla e selecciona o recebimento e entrega das roupas de clientes e de serviço.

Engomador. — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de engomadoria e dobragem das roupas, incluindo as dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Lavador. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem e limpeza manual ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco, das roupas de serviço, dos hóspedes ou dos clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

18 — Limpeza

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

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

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

19 — Room-service

Controlador de «room-service». — É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controlo das bebidas e alimentos destinados ao *room-service*, mantendo-os qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas no *room-service*. Tem de estar apto a corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinária e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.^a ou categoria superior, se não houver trabalhador especialmente afecto ao desempenho desta função.

20 — Geladarias

Chefe de secção. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos desta secção ou serviço.

Empregado de gelados. — É o trabalhador que confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e higiene dos produtos, equipamentos e demais utensílios, bem como das instalações. Pode eventualmente colaborar no serviço de refeições e bebidas.

21 — Refeitórios

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

Encarregado termal. — É o trabalhador que se encarrega de dirigir e controlar o trabalho de todas as secções.

Empregado de consultório. — É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas e conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

Empregado de inalações. — É o trabalhador que se encarrega do tratamento de inalações.

Empregado de secção de fisioterapia. — É o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

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

Buvete. — É o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.

Duchista. — É o trabalhador que executa operações de duche.

23 — Abastecedores de aeronaves

Técnico de «catering». — É o trabalhador que orienta tecnicamente toda a empresa que se dedica ao fornecimento de aviões (*catering*); elabora o cálculo dos custos das refeições e serviços prestados às companhias de aviação, codifica e descodifica em inglês e francês as mensagens trocadas via telex com os clientes; discute com os representantes das companhias a elaboração de menus para serem servidos a bordo dos aviões.

Assistente de operações. — É o trabalhador que auxilia num *catering* o director de operações na execução das respectivas funções e o substitui nos seus impedimentos ou ausências. Tem a seu cargo a coordenação e orientação prática de certos sectores de uma operação de *catering*, com excepção da área de produção.

Supervisor. — É o trabalhador que controla a higiene e limpeza das loiças e demais material utilizado no serviço de refeições, elabora os inventários do material ao seu cuidado, requisita os artigos necessários e orienta de um modo geral todo o serviço da secção das várias cantinas.

Controlador de operações. — É o trabalhador que recebe os pedidos dos clientes, quer por telefone quer por telex ou rádio, e os transmite às secções; regista os pedidos diariamente e faz as guias de remessa enviando-as para facturação depois de conferidas e controladas.

Chefe de sala. — É o trabalhador que nas cantinas abastecedoras de aeronaves orienta todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

Preparador/embalador. — É o trabalhador que prepara todo o equipamento e 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.

24 — Golfe

Director de golfe. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviço 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 o calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

Secretário de golfe. — É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao director de golfe nos casos em que este não exista.

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

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

Capataz de rega (golfe). — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

Operador-chefe de zona — É o trabalhador que executa os trabalhos de operador e é responsável pelos trabalhos inerentes à zona que lhe for distribuída.

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

Chefe de «caddies». — É o trabalhador que orienta os serviços dos *caddies*, bem como a sua formação, e instrui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Tem a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

Oficial de rega (golfe). — É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo, podendo o seu trabalho ser diurno ou nocturno e podendo ainda colaborar noutros trabalhos de manutenção.

Operador de máquinas de golfe. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

«Caddies» (com mais de 18 anos, com menos de 18 anos). — É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos *caddies*; deverá ser conhecedor das regras de golfe.

Peão. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos que lhe forem superiormente determinados, podendo ser encarregado do campo de treinos.

25 — Praias e piscinas

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

Tratador/conservador de piscinas. — É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas.

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

Bilheteiro. — É o trabalhador responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.

Empregado de balneários. — É o trabalhador responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes aos sector ou sectores onde exerçam as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

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

26 — Animação e desportos

Chefe de «bowling». — É o trabalhador que dirige e orienta o funcionamento do *bowling*. Pode aconselhar a administração em matéria de investimentos e orgânica; pode apresentá-la quando nessa função seja investido; assegura a gestão racional dos meios humanos e do equipamento; organiza calendários desportivos, promovendo a realização de torneios de competição.

Empregado de «bowling». — É o trabalhador que zela pela conservação do equipamento, limpa o material e as pistas da prova, garantindo o seu bom estado, e na ausência do chefe pode substituí-lo.

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

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

Monitor de animação e desportos. — É o trabalhador que lecciona, orienta e anima a actividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

Tratador de cavalos. — É o trabalhador que cuida das cavalariças e limpa, escova e alimenta os cavalos, preparando-os para o picadeiro.

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

27 — Parque de campismo

Encarregado de parque de campismo. — É o trabalhador que dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços de parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores. Vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque. Comunica às autoridades competentes a prática de irregularidades pelos campistas. É o responsável pelo 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.

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 e comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

Guarda de acampamento turístico. — É o trabalhador responsável pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Deve resolver todas as anomalias que surjam nas instalações e comunicar superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

Encarregado de jardins. — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

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

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

Guarda florestal. — É o trabalhador responsável pela guarda de florestas, matas e explorações agrícolas ou agro-pecuárias, nos termos legalmente estabelecidos. Quando lhe seja distribuído meio de transporte para uso próprio promove as diligências à sua manutenção.

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

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

Estagiário de hotelaria. — É o trabalhador que se prepara para ascender ao 1.º grau da categoria profissional respectiva.

Aprendiz de hotelaria. — É o trabalhador que, sob orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilite a ingressar na carreira profissional de sua especialidade.

29 — Telefones

Encarregado de telefones. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o serviço de telefones.

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

30 — Administrativos

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regu-

lamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento de divisão ou de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que 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.

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 os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

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

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento ao resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de técnico de contas.

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

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em língua estrangeira, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras. — É o trabalhador que nota em estenografia relatórios, cartas e outros textos em um ou mais idiomas. Pode por vezes, numa máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de texto e executar outros trabalhos de escritório.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento.

Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Escriturário (1.^a, 2.^a e 3.^a). — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, sepa-

ra-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a orientação e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode por vezes utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens e transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registos de operações contabilísticas, faz lançamentos simples, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, efectua diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, *stencils* e fotocopiadoras.

Dactilógrafo (do 1.^o e 2.^o anos). — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicados por outros meios; imprime por

vezes papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

31 — Informática

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de escolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordínogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias; pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistema de tratamento automático da informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, com conformidade, por:

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

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

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador de computadores. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante

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

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas tais como interpretadoras, separadoras, reproduzidoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladores; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados os cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos já sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

32 — Serviços técnicos e manutenção

A) Categorias sem enquadramento específico

Director de serviços técnicos. — É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais.

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

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

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento dos elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas de instalações necessárias e sectores ligados à manutenção e ou conservação.

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

B) Construção civil

Encarregado geral (construção civil). — É o trabalhador que, devidamente habilitado, superintende na execução de um conjunto de obras de construção civil em diversos locais.

Encarregado fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando os andamento dos trabalhos e comparando-os com o projecto inicial e caderno de encargos.

Encarregado de obras. — É o trabalhador que, devidamente habilitado, superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado (construção civil). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla, subordinado a directivas superiores, serviços relacionados com o seu sector de actividade.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, executando ou não as funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta um grupo de trabalhadores.

Carpinteiro de limpos (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

Estucador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que predominantemente trabalha em estuques, podendo ter de fazer trabalhos de pedreiro.

Ladrilhador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que predominantemente executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

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

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

Polidor de mármore (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos de limpeza, polimento e conservação de mármore e pedras polidas.

Carpinteiro de toscos. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos em madeira, no banco de oficina ou em obra, sem, contudo, efectuar acabamentos.

C) Madeiras

Entalhador. — É o trabalhador que predominantemente esculpe motivos em madeira em alto ou baixo-relevo.

Estofador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede à estofagem, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar ou estofados.

Marceneiro (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa com predominância tarefas inerentes à profissão, nomeadamente a execução, o arranjo e a conservação de móveis.

Mecânico de madeiras (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

Polidor de móveis (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que dá polimento na madeira transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

D) Metalúrgicos

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho dos chefes de equipa e outros trabalhadores.

Chefe de equipa metalúrgica. — É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que na dependência do encarregado ou outro superior orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Bate-chapas (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina na carroçaria e partes afins de viaturas.

Canalizador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Mecânico de automóveis (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, arma, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio e ou ar condicionado (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração térmicos e ou de ar condicionado para instalações industriais ou outras.

Serralheiro civil (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que pelos processos de electroarco ou oxi-acetilénico liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Empregado de compras. — É o trabalhador que recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à manutenção.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que nos armazéns com ferramentaria entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Maquinista de força motriz. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica quer de origem hidráulica ou outras.

Praticante (de todas as especialidades). — É o trabalhador que, terminada a aprendizagem, se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no 1.^o grau da categoria respectiva.

Aprendiz (de todas as especialidades). — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhadores especializados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitam ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

E) Fogueiros

Fogueiro encarregado. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o trabalho de fogueiro, assegurando o funcionamento da instalação de vapor. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento de vapor.

Fogueiro (1.^a, 2.^a e 3.^a). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador (1.^a, 2.^a e 3.^a). — É o trabalhador também designado ajudante (ou aprendiz) de fogueiro que sob a exclusiva orientação e responsabilidades destes assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados.

F) Rodoviários

Chefe de movimento. — É o trabalhador que coordena o movimento de transportes subordinando-o aos diversos interesses sectoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e controla os consumos.

Expedidor. — É o trabalhador que orienta, dirige e coordena o sector de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

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

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

G) Garagens

Encarregado geral de garagens. — É o trabalhador que nas garagens e estações de serviço atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga facturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui a entidade patronal.

Encarregado de pessoal de garagens. — É o trabalhador que fiscaliza e ajuda o restante pessoal de garagem.

Recepcionista de garagens. — É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo.

Lubrificador. — É o trabalhador incumbido de proceder à lavagem e lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos e reparação de furos; é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e bem assim por zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Lavador garagemista. — É o trabalhador que procede a lavagens em veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual

quer por meio de máquinas, e bem assim à desmontagem e montagem de pneumáticos e reparações de furos; é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e bem assim por zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Abastecedor de carburante. — É o trabalhador maior de 18 anos que faz a venda e o abastecimento de carburante e todos os demais produtos ligados à actividade, presta toda a assistência à clientela, nomeadamente verificação de óleo, água e pressão dos pneumáticos, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de toda a área por elas ocupada.

Guarda de garagem. — É o trabalhador maior de 21 anos a quem está confiada a vigilância das garagens, das estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas, podendo proceder também à venda de carburantes.

H) Electricistas

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Electricista chefe de equipa. — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho, podendo eventualmente substituir o encarregado electricista na ausência deste.

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

Electricista pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalho de menos responsabilidade.

Electricista-ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Electricista aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Radiotécnico. — É o trabalhador electricista que se ocupa da manutenção, conservação e reparação dos equipamentos de reprodução, emissão e recepção de som e ou imagens.

I) Químicos

Chefe de químicos. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente; deve possuir conhecimentos profundos de actuação.

Especialista. — É o trabalhador que executa funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Especializado. — É o trabalhador que executa funções complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras,

enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Semiespecializado. — É o trabalhador que executa funções totalmente planificadas e definidas de carácter predominantemente mecânico ou manual pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivo.

33 — Serviços complementares e de apoio

A) Técnicos de desenho

Técnico industrial. — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua profissão que, possuindo desenvolvidos conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e práticos, adquiridos ao longo de uma experiência profissional, desempenha funções no campo de estudos e projectos de electrónica, metalomecânica ou mecânica, ocupando-se da organização e ou coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilização naqueles domínios, como seja a aplicação de tecnologias mais evoluídas, e ou presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes. Pode dirigir tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvam.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que participa, de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s), na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às soluções em estudo, alternativas, gerais ou parcelares, em planos de conjunto e de execução; a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjunto ou de pormenor, listagens de materiais e especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese incluídas em desenhos que completam ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos necessários que não sejam específicos de profissionais de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas a planos gerais e a projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamento e processos para concurso; com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e elaboração, responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução a planear algumas acções decorrentes; o seu trabalho não é supervisionado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

Assistente operacional. — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas, e adaptando-a aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o

programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento do projecto de várias actividades.

Medidor orçamentista coordenador. — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dando o seu conhecimento das técnicas de orçamentação, de materiais e de métodos de execução. Para isso, deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Medidor orçamentista. — É o trabalhador que, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se nas diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostas que utilizem.

Desenhador de publicidade e artes gráficas. — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça, maquetiza e executa, com a técnica e o pormenor necessários, o material gráfico ou publicitário destinado à imprensa, televisão, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands*, montras, etc. Dá assistência aos trabalhos em execução.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que, na secção de desenho, predominantemente arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa ao sector. Procede também à entrega de documentos quando solicitado e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

Operador heliográfico. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Tirocinante TD. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias de TD imediatamente superiores. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, redução ou ampliação. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

B) Comércio (balcão)

Caixeiro encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento substitui o gerente na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

Caixeiro (1.^a, 2.^a e 3.^a). — 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-as para execução. Elabora ou colabora na realização de inventários periódicos.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimentos. Emite recibos e efectua o registo das operações em folha de caixa.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de prática, colabora com o caixeiro enquanto não ascende de categoria, podendo substituir o caixeiro de 3.^a na sua ausência.

Caixeiro praticante. — É o trabalhador que cumprindo o período de prática se prepara para ascender a caixeiro-ajudante.

Aprendiz de caixeiro. — É o trabalhador que, sob orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

C) Comércio (armazém)

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

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

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros artigos, controlando as suas entradas e saídas.

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

Praticante de armazém. — É o trabalhador que com menos de 18 anos se prepara para ascender à categoria superior.

D) Barbeiros e cabeleireiros

Cabeleireiro completo. — É o trabalhador que executa penteados de arte, penteados históricos e aplicações de postícios.

Cabeleireiro de homens. — É o trabalhador que executa cortes de cabelo à navalha, penteados à escova, permanentes e coloração de cabelos.

Oficial cabeleireiro. — É o trabalhador que executa ondulação de *marcel* e penteados de noite.

Oficial barbeiro. — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Meio-oficial barbeiro. — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Ajudante de cabeleireiro. — É o trabalhador que executa lavagens de cabeça, isolamento e enrolamento de cabelo para permanentes, descolorações e colorações.

Praticante de cabeleireiro. — É o trabalhador que executa o corte de cabelo *mis-en plis*, caracóis a ferro e permanentes.

Calista. — É o trabalhador que extrai calos e calosidades dos pés e arranja as unhas.

Esteticista. — É o trabalhador que executa tratamentos de beleza.

Manicura. — É o trabalhador que executa o embelezamento das mãos e ou das unhas.

Massagista de estética. — É o trabalhador que executa massagens de estética.

Massagista terapêutico de recuperação e sauna. — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultra-sons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos de Vichy, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além de que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar os tratamentos adequados, tomando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

Pedicura. — É o trabalhador que executa o embelezamento dos pés e ou das unhas.

Aprendiz (barbeiro/cabeleireiro). — É o trabalhador que sob a orientação de profissionais qualificados adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitem ingressar na carreira profissional da especialidade.

E) Gráficos

Oficial impressor de litografia. — É o trabalhador que prepara e vigia o funcionamento de uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente,

a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um rolo revestido de borracha. Assegura todas as operações destinadas a garantir a boa qualidade do trabalho.

Estagiário de impressor de litografia. — É o trabalhador que, sob orientação do oficial impressor de litografia, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

F) Panificadores

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

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

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

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

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

Aprendiz de padaria. — É o trabalhador que efectua a aprendizagem para profissional das categorias acima referidas.

G) Marítimos

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

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

Marinheiro. — É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza da embarcação e trabalho de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

H) Enfermagem

Enfermeiro. — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o grau de saúde, como até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho,

bem como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular. Observa os trabalhadores são e doentes e verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial e peso, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doenças e encaminhá-los para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

f) Lares

Empregado de lar. — Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes dentro e fora dos lares, colabora na distribuição da alimentação aos utentes, auxiliando-os a tomar as suas refeições, participa na ocupação dos tempos livres, presta cuidados de higiene e conforto dos utentes, procede à arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e à sua entrega na lavandaria e ou local que for destinado, sempre que tal serviço seja executado fora do estabelecimento, arruma e limpa os quartos, bem como os respectivos acessos.

ANEXO VI

Ex.^{mo} Sr. . . .

Eu, abaixo assinado, F . . . , sócio n.º . . . do Sindicato dos Trabalhadores de Hotelaria . . . , solicito para, os devidos efeitos, que seja descontada mensalmente, até comunicação em contrário, a importância de 1% nas remunerações ilíquidas por mim auferidas ao serviço dessa firma.

Tal importância corresponde à quota prevista no artigo . . .

Mais solicito que a importância descontada seja, de acordo com o estipulado na cláusula 25.^a do CCT para a indústria hoteleira e similares do Centro, enviada mensalmente/trimestralmente àquele Sindicato ou depositada na conta bancária n.º . . . , pertencente àquele entidade.

. . . de . . . de 200. . .
. . . (Assinatura.)

ANEXO VII

Regulamento do Trabalhador-Estudante

Artigo 1.º

Qualificação de trabalhador-estudante

Para os efeitos do presente Regulamento considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

Artigo 2.º

Facilidades para frequência de aulas

1 — As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com

flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até 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 horas a trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas.

Artigo 3.º

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo anterior sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

2 — No caso em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Artigo 4.º

Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 do artigo 2.º podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista no artigo 2.º, n.ºs 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º do presente Regulamento.

Artigo 5.º

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia para prestação de exame ou provas de avaliação, 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 o 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 empregadores podem exigir, a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Artigo 6.º

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 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.

Artigo 7.º

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obriga-

tória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Artigo 8.º

Isenções e regalias nos estabelecimentos de ensino

1 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um número mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino por falta de aproveitamento.

2 — Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número de aulas por disciplina ou cadeira.

Artigo 9.º

Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste Regulamento, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto à entidade empregadora fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano;
- b) Junto ao estabelecimento de ensino comprovar a sua qualidade de trabalhador.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste Regulamento deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

Artigo 10.º

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no artigo 2.º do presente Regulamento se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da entidade empregadora, fixar-se-ão, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e as condições em que serão definidas as pretensões apresentadas.

ANEXO VIII
Horário de trabalho

HORÁRIO DE TRABALHO

FIRMA:
ESTABELECIMENTO:
Nº CONTRIBUINTE:
LOCAL:
ATIVIDADE:
PERÍODO DE FUNCIONAMENTO:

Nº	NOME DOS TRABALHADORES	CATEGORIA	HORÁRIO E DESCANSO SEMANAL						
			Dom.	Seg.	Ter.	Qua.	Qui.	Sex.	Sab.
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									

LETRA	ESPECIFICAÇÃO DO HORÁRIO	REFEIÇÕES
A		
B		
C		
D		
E		
F		
G		
H		
I		
J		
DS	Descanso Semanal	

A Gerência

ANEXO IX

Denominação das empresas e serviços a que se reporta a cláusula 1.ª

Albergarias, hotéis, pensões, pousadas, estalagens, motéis, casinos, apartamentos turísticos, aldeamentos turísticos, complexos turísticos, clubes, campos de golfe, residências, hospedarias, casas de hóspedes,

casas de dormidas, parques de campismo e turismo, restaurantes, em todas as suas modalidades, incluindo os *snack-bars* e *self-services*, casas de pasto, casas de comidas, casas de vinhos e petiscos, tendinhas-bar, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, *pubs*, bufetes, incluindo os de casas de espetáculos e recintos de diversão ou desportivos; botequins, bares, salões de

dança (*dancings*), discotecas, cabarés, *boîtes* e *night-clubs*, salões de bilhares e ou de jogos; abastecedores de aeronaves (*catering*) e preparadoras; fornecedores e fábricas de refeições para aeronaves, ao domicílio, de banquetes, recepções e beberetes e outras refeições colectivas; refeitórios e cantinas; pastelarias, cafetarias, confeitarias, salões e casas de chá e leitarias; refeitórios e cantinas de clubes ou de quaisquer colectividades culturais e recreativas, estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas ou estabelecimentos e serviços similares com outras designações que sejam ou venham a ser adoptadas.

Artigo 2.º

Acta final

1 — As partes contratantes acordam proceder a uma revisão global do actual CCT até Dezembro do corrente ano de 2005, tendo em conta a publicação do Código do Trabalho e sua regulamentação, para alterações decorrentes desta nova legislação que as partes eventualmente entendam necessárias.

2 — Até que se proceda àquela revisão global, vigorará o instrumento de regulamentação colectiva agora publicado.

3 — Porém, em todas as matérias a que o Código do Trabalho atribua carácter imperativo, serão as normas que integram tais matérias as aplicáveis.

4 — Desta publicação será solicitada de imediato a publicação do respectivo regulamento de extensão.

Coimbra, 4 de Maio de 2005.

Pela HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro:

Miguel Filipe Saraiva Camelo, mandatário.
José Madeira Caetano, mandatário.

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

António Francisco Gonçalves Soares Baão, mandatário.
Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

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;
Sindicatos dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 5 de Maio de 2005.

Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* —
Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.

Depositado em 23 de Maio de 2005, a fl. 94 do livro n.º 10, com o n.º 112/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras à convenção colectiva de trabalho entre a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2004.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — Este CCT aplica-se em todo o território nacional.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — (*Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.*)

2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuição

1, 2, 3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a € 27,41.

7 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas nesta CCT serão acrescidas diuturnidades de € 29,81, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

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

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 2,05.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 48,05 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a) Refeição — € 12,34;
- b) Alojamento e pequeno-almoço — € 29,81.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro do grau 3	974
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	844
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	747
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas	691
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. ^a , caixairo-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	645
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixairo de praça, caixairo-viajante, caixairo de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	604
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a ...	557
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. ^a , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e rececionista	516
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	501
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano	410
11	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	381
12	Praticante e paquete	378

Nota. — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixairo de mar, caixairo-viajante, caixairo de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os, artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 95 empresas e 1800 trabalhadores.

Lisboa, 3 de Maio de 2005.

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

José António Marques, mandatário.

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

José António Marques, mandatário.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Jaqueline Mendes Rodrigues Telo, presidente.
José Farinha de Noronha e Andrade, vice-presidente.
Verter Augusto Gomes, vice-presidente.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

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 Empregados 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).

14 de Abril de 2005.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores 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 de 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.

Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 23 de Maio de 2005, a fl. 93 do livro n.º 10, com o n.º 110/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1978, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à actividade de importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

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

2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.ª

Retribuição

1, 2, 3, 4 e 5 — (*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.*)

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a € 27,41.

7 — (*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.*)

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de € 29,81, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

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

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 2,05.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 48,05 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a) Refeição — € 12,34;
- b) Alojamento e pequeno-almoço — € 29,81.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

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

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro do grau 3	974
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	844
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	747
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	691

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. ^a , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	645
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	604
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a	557
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. ^a , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e recepcionista	516
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	501
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano	410
11	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	381
12	Praticante e paquete	378

Nota. — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.^o, conjugado com os artigos 552.^o e 553.^o, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 95 empresas e 1800 trabalhadores.

Lisboa, 29 de Março de 2005.

Pela GROQUIFAR — Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Jaqueline Rodrigues Mendes Telo, presidente da direcção.
José Farinha de Noronha e Andrade, vice-presidente da direcção.
Vitor Augusto Gomes, vice-presidente da direcção.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Maria Teixeira de Mattos Cordeiro, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

António Maria Teixeira de Mattos Cordeiro, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura Alimentação e Florestas:

Joaquim Manuel Feire Venâncio, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, mandatária.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura da revisão do texto final do CCT/GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — 2005, em representação dos seguintes sindicatos:

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Lisboa, 14 de Abril de 2005. — Pelo Secretariado Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 23 de Maio de 2005, a fl. 93 do livro n.º 10, com o n.º 111/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras.

Actualização salarial e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas que desenvolvam a

sua actividade em todo o território nacional inscritas na NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Cláusula 2.^a

Vigência e produção de efeitos

1 — O presente CCTV produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005;

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

.....

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal da refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de € 9,90 ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

Cláusula 29.^a

Refeições

Quando devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar as refeições nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de € 12,25 ou o pagamento das refeições contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.^a

Viagens em serviço

1 —

Pequeno-almoço — € 2,80;

Refeições — € 24,50;

Alojamento — € 31;

Diária completa — € 58,30.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 8,90 por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 —

Cláusula 38.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 29,35 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 —

3 —

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de € 3,20 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 —

3 —

Tabelas salariais

Remunerações mínimas

Nível	Euros
I	1 041
II	900
III	806
IV	790
V	718
VI	649
VII	596
VIII	540
IX	492
X	469,50
XI	448
XII	425

ANEXO VII

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;
Chefe de serviços;
Chefe de centro de informática;
Contabilista/técnico de contas;
Director de serviços;
Gestor de produto.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção de escritório;
Guarda-livros;
Programador de informática;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção de aprovisionamento;
Chefe de secção de controlo analítico;

Chefe de secção de informação médica;
Chefe de secção de vendas;
Encarregado de armazém;
Encarregado-geral de manutenção;
Técnico;
Técnico de serviço social.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;
Encarregado de refeitório;
Encarregado de sector (electricista);
Enfermeiro-coordenador;
Fogoeiro-encarregado;
Preparador técnico encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;
Delegado de informação médica;
Educador de infância;
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Enfermeiro operador de informática;
Prospector de vendas;
Secretário da direcção;
Tradutor;
Vendedor especializado.

4.2 — Produção:

Analista;
Desenhador-projectista;
Desenhador-publicitário;
Preparador técnico.

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Escriturário.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;
Promotor de vendas;
Vendedor.

5.3 — Profissionais qualificados:

Produção:
Afinador de máquinas;
Analista auxiliar;
Embalador-encarregado;
Desenhador;
Desenhador de arte finalista;
Electricista;
Fogoeiro;
Mecânico de automóveis;
Oficial de manutenção e conservação industrial;
Preparador técnico auxiliar.

5.4 — Outros:

Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Costureiro de artigos de ortopedia;
Cozinheiro;
Despenseiro;
Encarregado de lavandaria;
Encarregado de serviços auxiliares;

Mestre(a) de costura/artigos de ortopedia;
Motorista (ligeiros e pesados).

6 — Profissionais semiqualeficados (especializados):
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de cozinha;
Ajudante de motorista;
Costureira;
Distribuidor;
Embalador (armazém);
Empregado de balcão;
Empregado de refeitório;
Engomadeira;
Higienizador;
Jardineiro;
Operador de máquinas;
Telefonista;
Vigilante.

6.2 — Produção:

Auxiliar de laboratório;
Embalador (produção).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;
Servente;
Trabalhador de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Ajudante (caixeiro);
Praticante (caixeiro);
Pré-oficial (electricista).

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 41 empresas e 594 trabalhadores.

Porto, 15 de Abril de 2005.

Pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José António Garcia Braga da Cruz, vice-presidente.
António Barbosa da Silva, director.

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

Manuel da Silva Pereira, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 12 de Abril de 2005. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 23 de Maio de 2005, a fl. 94 do livro n.º 10, com o n.º 114/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

O presente acordo contempla alteração salarial e outras do CCT entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, cuja alteração última foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — Este CCTV obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam a actividade comercial retalhista, mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação) e grossista (armazenagem, importação e ou exportação), bem como oficinas de apoio ao seu comércio representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Sem prejuízo do número anterior, este CCTV é também aplicável às empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul, relativamente aos trabalhadores do grupo profissional R (relojeiros), existentes nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, bem como aos trabalhadores daquele grupo profissional filiados nas associações sindicais outorgantes.

3 — Este CCTV não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio directo a estas.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 18.ª-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de € 1,70.

Cláusula 58.^a

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais e o subsídio de refeição estabelecidos neste CCTV produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2005.

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações mínimas

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 666,80.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 666,80 e até € 2625,86.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 2625,86.

d) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da

categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

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

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

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

Tabela geral de remunerações

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I: a)	Aprendiz (elect.); aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 1.º ano; paquete e praticante de ascensorista do 1.º ano; praticante do 1.º ano	(a)	(a)	(a)
I: b)	Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano); aprendiz do 2.º ano; paquete e praticante de ascensorista do 2.º ano; praticante do 2.º ano	(a)	(a)	(a)
I: c)	Aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 3.º ano; paquete e praticante de ascensorista do 3.º ano; praticante do 3.º ano	(a)	(a)	(a)
II	Ajudante do 1.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 4.º ano; auxiliar menor do 1.º ano; praticante do 2.º ano (téc. des.); caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano); dactilógrafo do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; meio-oficial do 1.º ano (rel.)	378	378	378
III	Ajudante do 2.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano); auxiliar menor do 2.º ano; caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano); contínuo e ascensorista de 18/19 anos; dactilógrafo do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; meio-oficial do 2.º ano (rel.); praticante do 1.º ano (met.) e (mad.); praticante do 2.º ano (mad.); praticante 3.º ano (des.)	378	378	378
IV	Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 3.º ano); contínuo e ascensorista de 20 anos; cortador de tecidos para colchões de 2.ª; costureiro de colchões de 2.ª; costureiro de emendas (até três anos); dactilógrafo do 3.º ano; enchedor de colchões de 2.ª; estagiário (hot.); estagiário do 3.º ano; meio-oficial do 3.º ano (rel.); praticante do 2.º ano (met.); servente de limpeza; tirocinante B	378	378	378
V	Acabadeiro; ajudante de lubrificado; ajudante de motorista (até três anos); apontador (até um ano); assentador de revestimentos de 2.ª; bordador; caixa de balcão (até três anos); casqueiro de 2.ª; colador, copeiro; cortador de tecidos para colchões de 1.ª; cortador de tecidos para estofos de 2.ª; costureiro controlador de 2.ª; costureiro de colchões de 1.ª; costureiro de confecções em série; costureiro de decoração de 2.ª; costureiro de emendas (mais de três anos); costureiro de estofador de 2.ª; costureiro; distribuidor (até três anos); distribuidor de trabalho; dourador de ouro de imitação de 2.ª; embalador (até três anos); empregado de refeitório; enchedor de colchões e almofadas de 1.ª; envernizador de 2.ª; facejador de 2.ª; ferramenteiro de 3.ª; lavador de viaturas; montador de móveis de 2.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª; oficial de 2.ª do 1.º ano (rel.); operador de máquinas (até três anos); operador de máquinas auxiliar (até três anos); operador heliográfico (até três anos); operário não especializado; polidor mecânico e à pistola de 2.ª; prensador de 2.ª; pré-oficial do 1.º ano; preparador de cozinha; preparador; repositor (até três anos); revistador; servente (até três anos); servente (const. civil); tirocinante A, 1.º ano	378	385	430
VI	Afiador de ferramentas de 2.ª; afinador de máquinas de 3.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª; ajudante de corte; ajudante de motorista (mais de três anos); arquivista técnico (até três anos); ascensorista (mais de 21 anos); assentador de isolamentos; assentador de revestimentos de 1.ª; atarrachador; bate-chapas (chapeiro) de 3.ª; bordador especializado; cafeiteiro; caixa de balcão (mais de três anos); caixeiro (até três anos); carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.ª; casqueiro de 1.ª; condutor de máquinas de 3.ª; contínuo (mais de 21 anos); controlador de caixa; controlador de qualidade (até um ano); cortador de tecidos para estofos de 1.ª; cortador e ou estendedor de tecidos; cortador ou serrador de materiais de 2.ª; costureiro controlador de 1.ª; costureiro de decoração de 1.ª; costureiro de estofador de 1.ª; costureiro especializado; cozinheiro de 3.ª; decorador de vidro ou cerâmica (até três anos); despenseiro; distribuidor (mais de três anos); dourador de ouro de imitação de 1.ª; embalador (mais de três anos); empalhador de 2.ª; empregado de balcão; engomador ou brunidor;			

Níveis	Âmbito profissional	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
VII	<p>entregador de ferramentas, materiais e produtos; envernizador de 1.^a; escolhedor classificador de sucata; escriturário (até três anos); esticador; estofador de 2.^a; facejador de 1.^a; ferramenteiro de 2.^a; fogueiro de 3.^a; funileiro latoeiro de 2.^a; gravador de 2.^a; guarda; lavandeiro; lubrificador; maçariqueiro de 2.^a; maquinista de peles; marceneiro de 2.^a; mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a; mecânico de automóveis de 3.^a; mecânico de frio ou ar condicionado de 3.^a; mecânico de madeiras de 2.^a; mecânico de máquinas de escritório de 3.^a; moldureiro reparador de 2.^a; montador de andaimes; montador de estruturas metálicas ligeiras; montador de móveis de 1.^a; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.^a; montador-ajustador de máquinas de 3.^a; oficial (têxt.); oficial de 2.^a do 2.^o ano (rel.); operador de máquinas (mais de três anos); operador de máquinas auxiliar (de três a seis anos); operador de máquinas de contabilidade (estagiário); operador de máquinas de pantógrafo de 3.^a; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 3.^a; operador de quinadeira de 2.^a; operador de supermercado (até três anos); operador heliográfico (mais de três anos); perfilador de 2.^a; perfurador-verificador estagiário; pintor de 2.^a; pintor de móveis de 2.^a; polidor de 3.^a; polidor manual de 2.^a; polidor mecânico e à pistola de 1.^a; porteiro (mais de 21 anos); prensador de 1.^a; preenseiro; pré-oficial do 2.^o ano; recepcionista estagiário (mais de 21 anos); registador de produção; repositor (mais de três anos); riscador; serrador mecânico; serrador; serralheiro civil de 3.^a; serralheiro mecânico de 3.^a; servente (mais de três anos); soldador de 2.^a; soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.^a; telefonista (até três anos); tirocinante A, 2.^o ano; torneiro mecânico de 3.^a; traçador-marcador de 3.^a; verificador de produtos adquiridos (até um ano); vigilante</p> <p>Afiador de ferramentas 1.^a; afinador maquinas de 2.^a; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomoteres de 2.^a; apontador (mais de um ano); arquivista técnico (mais de três anos); auxiliar de decorador (até três anos); auxiliar de enfermagem; cozinheiro de 2.^a; bate-chapas (chapeiro de 2.^a); caixeiro (três a seis anos); caixeiro de mar (com parte variável); caixeiro de praça (com parte variável); caixeiro-viajante (com parte variável); canalizador de 2.^a; capataz; carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.^a; carpinteiro de limpos de 2.^a; carpinteiro de moldes ou modelos de 2.^a; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.^a; chefe de linha ou grupo; cobrador (até três anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.^a; conferente; cortador de peles; cortador e serrador de materiais de 1.^a; cronometrista; decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis anos); demonstrador de máquinas e equipamentos; demonstrador; desenhador de execução (tirocinante do 1.^o ano); dourador de ouro fino de 2.^a; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos); empalhador de 1.^a; empregado de mesa de 2.^a; empregado de serviço externo (até três anos); empregado de <i>snack</i>; entalhador de 2.^a; escriturário (de três a seis anos); estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório; estenodactilógrafo em língua portuguesa; estofador de 1.^a; estucador de 2.^a; ferramenteiro de 1.^a; fogueiro de 2.^a; funileiro-latoeiro de 1.^a; gravador de 1.^a; maçariqueiro de 1.^a; maquinista de peles (especializado); marceneiro de 1.^a; marceneiro de instrumentos musicais; mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a; mecânico de automóveis de 2.^a; mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a; mecânico de madeiras de 1.^a; mecânico de máquinas de escritório de 2.^a; medidor (tirocinante do 1.^o ano); moldureiro reparador de 1.^a; monitor; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.^a; montador-ajustador de máquinas de 2.^a; motorista de ligeiros; oficial (até três anos); oficial de 2.^a do 3.^o ano (rel.); oficial especializado (têxt.); operador de máquinas auxiliar (mais de seis anos); operador de máquinas de balancé; operador de máquinas de contabilidade (até três anos); operador de máquinas de pantógrafo de 2.^a; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 2.^a; operador-mecanográfico (estagiário); operador de quinadeira de 1.^a; operador de supermercado (três a seis anos); pasteleiro de 2.^a; pedreiro de 2.^a; perfilador de 1.^a; perfurador-verificador (até três anos); pintor 1.^a (met.); pintor de 2.^a; pintor de móveis de 1.^a; pintor decorador de 2.^a; planeador; polidor de 2.^a; polidor manual de 1.^a; promotor de vendas (com parte variável); propagandista; prospector de vendas (com parte variável); recepcionista de 2.^a; reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos); revisor; serralheiro civil de 2.^a; serralheiro mecânico de 2.^a; soldador de 1.^a; soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.^a; telefonista (mais de três anos); torneiro mecânico de 2.^a; traçador-marcador de 2.^a; vendedor especializado (com parte variável)</p>	378	427	478
VIII	<p>Adjunto de modelista; afinador de máquinas de 1.^a; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomoteres de 1.^a; ajudante de mestre; arvorado; auxiliar de decorador (mais de três anos); bate-chapas (chapeiro) de 1.^a; caixa (de escritório); caixeiro (mais de seis anos); caixeiro de mar (sem parte variável); caixeiro de praça (sem parte variável); caixeiro-viajante (sem parte variável); canalizador de 1.^a; carpinteiro de limpos de 1.^a; carpinteiro de moldes ou modelos de 1.^a; cobrador (mais de três anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.^a; controlador de qualidade (mais de um ano); cozinheiro de 1.^a; decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis anos); decorador; desenhador de execução (tirocinante do 2.^o ano); dourador de ouro fino de 1.^a; ecónomo; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de três anos); empregado de mesa de 1.^a; empregado de serviço externo (mais de três anos); enfermeiro; entalhador de 1.^a; escriturário (mais de seis anos); estenodactilógrafo em línguas estrangeiras; estucador de 1.^a; expositor e ou decorador; fiel de armazém; fogueiro de 1.^a; mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a; mecânico de automóveis de 1.^a; mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a; mecânico de máquinas de escritório de 1.^a; medidor (tirocinante do 2.^o ano); montador-ajustador de máquinas de 1.^a; motorista de pesados; oficial (mais de três anos); operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos); operador de máquinas de pantógrafo de 1.^a; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 1.^a; operador de supermercado (mais de seis anos); operador informático (estagiário); operador mecanográfico (até três anos); orçamentista (metalúrgico); ourives conserteiro; pasteleiro de 1.^a; pedreiro de 1.^a; perfurador-verificador</p>	402	470	504

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
IX	(mais de três anos); pintor de 1. ^a ; pintor decorador de 1. ^a ; polidor de 1. ^a ; programador mecanográfico (estagiário); promotor de vendas (sem parte variável); prospector de vendas (sem parte variável); recepcionista de 1. ^a ; recepcionista ou atendedor de oficinas; reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos); serralheiro civil de 1. ^a ; serralheiro mecânico de 1. ^a ; soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a ; técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório; torneiro mecânico de 1. ^a ; traçador-marcador de 1. ^a ; vendedor especializado (sem parte variável); verificador de produtos adquiridos (mais de um ano); vigilante-controlador	441	496	557
X	Agente de métodos; caixeiro-encarregado ou chefe de secção; chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe); chefe de equipa (elect.); chefe de grupo de vigilância; chefe de pasteleiro; chefe de secção (encarregado) (têxtil); chefe de <i>snack</i> ; construtor de maquetas (até três anos); correspondente em línguas estrangeiras; decorador de execução (até três anos); desenhador de execução (até três anos); encarregado (mad.); encarregado de 2. ^a (const. civil); encarregado de armazém; enfermeiro especializado; escriturário especializado; impressor-litógrafo; inspector de vendas; mecânico de instrumentos musicais; medidor (até três anos); medidor-orçamentista (tirocinante); mestre; modelista; muflador ou forneiro; oficial de 1. ^a operador informático (até três anos); operador macanográfico (mais de três anos); operador-encarregado; operário qualificado; peileiro; preparador de trabalho; programador de fabrico; radiomontador geral até três anos; subchefe de secção; técnico de 2. ^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório; técnico de prevenção; tradutor	473	534	588
XI	Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); assistente operacional (tirocinante); chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção; chefe de secção; desenhador de estudos (tirocinante); desenhador-decorador (mais de três anos); desenhador-maquetista/artefinalista (tirocinante); estagiário de programação informática; gestor de <i>stocks</i> ; guarda-livros; medidor-orçamentista (mais de três anos); monitor de formação de pessoal; operador informático (mais de três anos); peileiro mestre; planificador (tirocinante); preparador informático de dados; técnico de maquetas (tirocinante)	517	574	627
XII	Analista informático; analista químico; chefe de escritório; chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); assistente operacional; chefe de serviços; classificador avaliador de diamantes; decorador de estudos; desenhador de estudos; desenhador maquetista/artefinalista; gerente comercial; monitor informático; planificador; programador informático; programador — mecanográfico (mais de três anos); técnico de contas; técnico de maquetas; técnico de medições e orçamentos	558	601	652
		617	670	704

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

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnico de computadores

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações
I	Técnico estagiário	495
II	Técnico auxiliar	557
III	Técnico de 1. ^a linha (1. ^o ano)	656
IV	Técnico de 2. ^a linha (2. ^o ano)	788
V	Técnico de suporte	880
VI	Técnico de sistemas	983
VII	Subchefe de secção	1 147
VIII	Chefe de secção	1 203

ANEXO IV

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

(Em euros)

Técnicos de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
I a)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	771	818		

Técnicos de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
b)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	844	905	Economista jurista.	I a)
c)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	933	1 004	Economista jurista.	b)
II	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 060	1 170	Economista jurista.	II
III	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 285	1 389	Economista jurista.	III
IV	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 577	1 684	Economista jurista.	IV
V	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 887	1 988	Economista jurista.	V

Notas

1 — a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 2188,93.

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 2188,93.

c) No caso de empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

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

Nota final. — As matérias não objecto de revisão mantêm-se com a actual redacção do CCT em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 7911 empresas e 24 000 trabalhadores.

Lisboa, 28 de Abril de 2005.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

A) Associações patronais:

União de Associações do Comércio e Serviços (em representação das seguintes associações integradas):

Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços;
Associação dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicletas, Artigos de Desporto, Drogaria e Perfumaria, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos, Artesanatos e Tabacarias de Lisboa;
Associação Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos, Saúde e Imagem;
Associação Comercial de Moda;
Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa;
Associação Nacional dos Comerciantes Revendedores de Lotaria;
Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (secção distrital de Lisboa);
Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes nos Mercados de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa;

Fernando José Diogo Afonso, presidente da direcção da UACS.
Alexandrino Ribeiro Pinto, mandatário.

Associação Comercial do Concelho de Cascais:

Fernando José Diogo Afonso, presidente da direcção da UACS.
Alexandrino Ribeiro Pinto, mandatário.

B) Associações sindicais:

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

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Cortiças do Sul:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

STAD — Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância e Limpeza e Actividades Similares:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes Sindicatos:

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;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 13 de Abril de 2005. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Catalunha Malveiro.*

Depositado em 23 de Maio de 2005, a fl. 93 do livro n.º 10, com o n.º 108/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a Douro Azul — Sociedade Marítimo-Turística, L.ª, e outra e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar e outra — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1 — O presente ACT aplica-se em todo o território nacional às empresas Douro Azul — Sociedade Marítimo-Turística, S. A., e Ferreira & Rayford — Turismo, S. A., adiante designadas por empresas, e aos seus trabalhadores que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Este ACT vigora apenas para as empresas outorgantes ou que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em actividades marítimo-turísticas.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Março e 28 de Fevereiro do ano civil imediato.

3 a 7 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 49.ª

Alimentação a bordo

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Pequeno-almoço — € 2,70;
Almoço e jantar — € 7,95;
Ceia — € 2,70.

3 a 5 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 89.ª

Aumento mínimo

Com a entrada em vigor da presente convenção colectiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores a um aumento mínimo de 2% sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos da nova tabela salarial.

Nota. — As cláusulas e anexos que não são objecto da presente alteração mantêm a redacção em vigor.

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais

(em vigor de 1 de Março de 2005 a 28 de Fevereiro de 2006)

A) Área marítima e hotelaria de bordo

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local Director de cruzeiro II	740	763	786	810	835	861	887
II	Chefe de cozinha Director de cruzeiro I Maquinista prático de 1.ª	708	730	752	775	799	823	848
III	Assistente de bordo II Assistente de director de cruzeiro II Camaroteiro-chefe Chefe de sala Cozinheiro de 1.ª Maquinista prático de 2.ª	687	708	730	752	775	799	823

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
IV	Assistente de bordo I Assistente de director de cruzeiro I Cozinheiro de 2. ^a Empregado de bar de 1. ^a Empregado de mesa de 1. ^a Maquinista prático de 3. ^a Recepcionista	655	675	696	717	739	762	785
V	Ajudante de maquinista Marinheiro de 1. ^a	582	600	618	637	657	677	698
VI	Ajudante de cozinha Camaroteiro Cozinheiro de 3. ^a Empregado de bar de 2. ^a Empregado de mesa de 2. ^a Marinheiro de 2. ^a	560	577	595	613	632	651	671
VII	Ajudante de bar Vigia	529	545	562	579	597	615	634
VIII	Copeiro	476	491	506	522	538	555	572

B) Área de gestão, administrativa e comercial

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Director II	1 320	1 360	1 401	1 444	1 488	1 533	1 579
II	Chefe de serviços II Director I Técnico oficial de contas	845	871	898	925	953	982	1 012
III	Assessor de direcção II Chefe de serviços I Promotor comercial II Técnico administrativo III Técnico de informática III Técnico operacional III	740	763	786	810	835	861	887
IV	Assessor de direcção I Promotor comercial I Secretário II Técnico administrativo II Técnico de informática II Técnico operacional II	687	708	730	752	775	799	823
V	Secretário I Técnico administrativo I Técnico de informática I Técnico operacional I	634	654	674	695	716	738	761
VI	Assistente administrativo II Assistente operacional II Motorista II Telefonista/recepcionista II	582	600	618	637	657	677	698
	Assistente administrativo I Assistente operacional I							

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
VII	Auxiliar administrativo II Empregado de limpeza II Motorista I Telefonista/recepcionista I	502	518	534	551	568	586	604
VIII	Auxiliar administrativo I Empregado de limpeza I	423	436	450	464	478	493	508

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 2 empresas e 150 trabalhadores.

Porto, 19 de Abril de 2005.

Pela DOUROAZUL — Sociedade Marítimo-Turística, S. A.:

Mário Nuno dos Santos Ferreira, presidente da administração.
Manuel Tiago Porto Ferreira da Silva, administrador.

Pela Ferreira & Rayford — Turismo, S. A.:

Mário Nuno dos Santos Ferreira, presidente da administração.
Manuel Tiago Porto Ferreira da Silva, administrador.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
SMMCMM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.
Luís Miguel Fernandes Gonçalves, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do seguinte sindicato filiado:

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços:

António Maria Teixeira de Mattos Cordeiro, mandatário.
Luís Miguel Fernandes Gonçalves, mandatário.

Depositado em 23 de Maio de 2005, a fl. 94 do livro n.º 10, com o n.º 113/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a STCP, S. A. — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., e o STTAMP — Sind. dos Trabalhadores de Transportes da Área Metropolitana do Porto e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, abrange, por um lado, a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., adiante designada

abreviadamente por STCP, que tem por objecto a exploração do transporte rodoviário de passageiros na área urbana do grande Porto, e, acessoriamente, a sociedade pode explorar transportes colectivos de passageiros de superfície na e fora da área geográfica referida e bem assim outras actividades complementares ou subsidiárias do seu objecto principal, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço e enquanto representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência e renovação

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5 da presente cláusula.

2 — O período inicial de vigência do AE é de 36 meses, com excepção da tabela de remunerações base mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária, cujo período de vigência é de 12 meses.

3 — Após o decurso do período inicial de vigência, o AE renovar-se-á automática e sucessivamente por períodos de 24 meses, com excepção da tabela e cláusulas de expressão pecuniária, cujo período de vigência é de 12 meses, salvo se alguma das partes o denunciar.

4 — A tabela de remunerações base mínimas prevista no presente AE tem eficácia entre 1 de Março de 2005 e 28 de Fevereiro de 2006.

5 — A implementação dos regimes previstos nas cláusulas 24.^a a 30.^a, 32.^a, 33.^a, 39.^a, 40.^a e 41.^a poderá ocorrer até dois meses a contar da data de assinatura do presente AE, continuando a aplicar-se, nas matérias em causa, e até essa implementação, o regime constante do anterior AE, sendo que o disposto nas cláusulas 51.^a e 56.^a do presente AE produzirá efeitos no mês anterior ao mês em que forem implementados aqueles regimes, mas nunca antes de 1 de Janeiro de 2005.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — A denúncia do AE, para ser eficaz, deve ser feita por escrito com a antecedência mínima de 90 dias antes do termo do período de vigência.

2 — A denúncia tem de ser acompanhada de uma proposta negocial.

3 — A entidade destinatária da proposta deve responder no prazo de 30 dias a contar da sua recepção.

4 — As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam no mais curto prazo de tempo possível.

Cláusula 4.^a

Sobrevigência

1 — No caso de denúncia e na falta de acordo das partes quanto à sua revisão, o AE renova-se pelo período de um ano.

2 — Findo o prazo previsto no número anterior, se as partes se mantiverem em negociações, o AE renovar-se-á por novo período de um ano.

3 — Se no decurso do período de sobrevivência previsto no número anterior tiver sido requerida a conciliação ou a mediação, o AE manter-se-á em vigor até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo a sua vigência durar mais de seis meses após o termo do período de um ano referido no número anterior.

4 — No caso de se ter iniciado a arbitragem até ao termo do período fixado no número anterior, o AE mantém os seus efeitos até à entrada em vigor da decisão arbitral.

5 — A arbitragem voluntária considera-se iniciada na data do acordo das partes sobre o recurso ao respectivo procedimento.

6 — A arbitragem obrigatória considera-se iniciada após a designação do árbitro presidente.

7 — O AE cessa os seus efeitos de sobrevivência prevista no n.º 1 ou no termo dos períodos referidos nos n.ºs 3 e 4, se tiver sido requerida a conciliação ou a mediação, ou iniciado a arbitragem, respectivamente.

CAPÍTULO II

Relações entre os outorgantes

Cláusula 5.^a

Deveres da STCP perante os representantes sindicais

1 — A STCP deve facilitar aos representantes sindicais o exercício da sua actividade, nomeadamente:

- a) Conceder facilidades de circulação nas instalações;
- b) Colocar ao dispor locais para afixação de documentos formativos ou informativos e não colocar obstáculos à respectiva difusão;
- c) Não se opor a que os representantes sindicais, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, entrem e circulem na STCP acompanhados pelo delegado sindical ou, na sua falta, por um trabalhador inscrito no respectivo sindicato, desde que comuniquem tal intenção à empresa com uma antecedência de, pelo menos, dois dias úteis.

2 — A STCP disponibilizará uma sala para ser utilizada pelos delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

Cláusula 6.^a

Actividade sindical na STCP

1 — A STCP obriga-se a respeitar a regulamentação legal e a que vier a ser acordada para a actividade sindical.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical na STCP, nomeadamente através dos delegados sindicais e da comissão intersindical.

3 — Os delegados sindicais serão eleitos de entre os trabalhadores das profissões representadas pelo mesmo sindicato, sendo a quantidade de delegados que ultrapasse a lei objecto de acordo prévio entre a STCP e os sindicatos.

4 — Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

5 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação ao respectivo sindicato.

6 — As ausências ao serviço dos dirigentes sindicais, por motivo de exercício de actividade sindical, ao abrigo do n.º 2 do artigo 400.º da Lei n.º 35/2004, não prejudicam o pagamento do prémio referido na cláusula 51.^a

Cláusula 7.^a

Quotização sindical

1 — A STCP cobrará e remeterá aos sindicatos, durante o mês seguinte àquele a que respeitarem, as quotizações sindicais.

2 — A STCP enviará aos sindicatos os mapas devidamente preenchidos relativos à quotização.

Cláusula 8.^a

Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária, composta por três representantes da STCP e três dos sindicatos outorgantes do AE.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho das funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes podem ser substituídos pela parte que os nomeou, mediante comunicação escrita, com a antecedência de 15 dias úteis relativamente à data de produção de efeitos da substituição.

4 — Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará nas instalações da STCP

5 — A comissão paritária reunirá a solicitação de qualquer uma das partes, cabendo à parte promotora da reunião a convocação da reunião, com uma antecedência de 10 dias úteis, com a indicação do dia, hora e local, e a indicação da respectiva agenda de trabalhos.

6 — Será elaborada acta de cada reunião e assinada lista de presenças.

7 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

8 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, devem ser depositadas nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se para todos os efeitos como integrando o AE.

9 — Cada uma das partes signatárias do presente AE indicará por escrito às restantes, nos cinco dias subsequentes à sua publicação, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, na comissão paritária.

10 — A comissão paritária deverá ter uma primeira reunião no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor do AE.

Cláusula 9.^a

Cláusula de paz social

1 — Os sindicatos outorgantes comprometem-se a não decidir o recurso a greve que tenha por objectivo a modificação do AE, até ao termo do respectivo período de vigência.

2 — A STCP compromete-se a adoptar as diligências necessárias, de acordo com o princípio da boa fé, ao cumprimento integral do presente AE, tendo em consideração o regime estatuído no n.º 1.

CAPÍTULO III

Relações individuais de trabalho

SECÇÃO I

Classificação profissional, período experimental e contratação a termo

SUBSECÇÃO I

Classificação profissional e período experimental

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados nas categorias profissionais previstas no sistema de evolução profissional.

Cláusula 11.^a

Período experimental

1 — Nos contratos de duração indeterminada, o período experimental será de 180 dias, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode, sem prejuízo do disposto no número seguinte, rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Nos casos em que o período experimental tenha durado mais de 60 dias, a parte que pretenda denunciar

o contrato nos termos do número anterior, deve comunicar à outra parte tal facto, observando um aviso prévio de 7 dias.

4 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

SUBSECÇÃO II

Contratação a termo

Cláusula 12.^a

Admissibilidade

A admissibilidade da celebração de contratos a termo e a sua duração máxima rege-se pelo disposto na lei e no presente AE.

Cláusula 13.^a

Início e cessação da produção de efeitos do contrato a termo, em casos especiais

O início e a cessação da produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulada de acordo com os seguintes limites:

- O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes da ausência do trabalhador a substituir, no caso desta ser previsível;
- A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 14.^a

Renovação do contrato

O contrato de trabalho a termo dura pelo período acordado, podendo ser objecto de quatro renovações, desde que não seja excedida a duração máxima prevista na lei ou, se for o caso, constante da cláusula 13.^a

Cláusula 15.^a

Contratos sucessivos

1 — Salvo nos casos previstos na lei, a cessação do contrato a termo por motivo não imputável ao trabalhador impede nova admissão para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as renovações de que tenha sido objecto.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que a admissão é efectuada para o mesmo posto de trabalho quando o trabalhador for admitido para funções iguais, a desempenhar nas mesmas condições de tempo, modo e lugar em que eram anteriormente exercidas.

SECÇÃO II

Objecto do contrato de trabalho

Cláusula 16.^a

Exercício de funções

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — A actividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e desde que não impliquem desvalorização profissional.

3 — O exercício de funções ainda que acessórias da actividade contratada a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

4 — No caso de as funções referidas no número anterior não serem exercidas a tempo completo, mas corresponderem a uma retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta em proporção do tempo despendido com o respectivo exercício.

Cláusula 17.^a

Reconversão profissional

1 — Os trabalhadores que não possam continuar a desempenhar as suas funções em consequência de acidente ou doença profissional e que reúnam condições para o desempenho de outra actividade poderão ser objecto de reconversão profissional.

2 — O sindicato em que o trabalhador esteja filiado será consultado antes da reclassificação.

3 — O estatuto funcional e remuneratório do trabalhador reconvertido será o correspondente à nova categoria, não podendo ser diminuída a remuneração base mínima correspondente à categoria detida pelo trabalhador à data da reconversão.

Cláusula 18.^a

Exercício de cargos de estrutura

1 — Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de estrutura definidos pela STCP em função das necessidades organizativas que em cada momento se verificarem na empresa.

2 — O exercício de cargos de estrutura em regime de comissão de serviço pressupõe a celebração de um acordo escrito, nos termos legais.

3 — Qualquer das partes pode pôr termo ao acordo de comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de 30 ou 60 dias, consoante o exercício de funções naquele regime tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por período superior.

SECÇÃO III

Deveres

Cláusula 19.^a

Deveres da STCP

Constituem deveres da STCP, para além daqueles que se encontram legalmente previstos, os seguintes:

- a) Certificar, a pedido do trabalhador, a sua situação profissional, assim como facultar-lhe a consulta individual do seu processo, sempre que este o solicite por escrito;
- b) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da sua

actividade por conta da STCP, sempre que tal se justifique, assistência jurídica e pecuniária, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofra prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem;

- c) Não responsabilizar os trabalhadores pelo pagamento de ferramentas e objectos desaparecidos ou inutilizados nos períodos em que lhes estão confiados, quando, comunicada a ocorrência a tempo de efectuar averiguações, não se prove a existência de negligência ou intencionalidade por parte do trabalhador;
- d) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, ficando a STCP sub-rogada nos direitos do trabalhador perante terceiros, até ao montante que lhe haja pago, a qualquer título;
- e) Facultar a cada trabalhador, gratuitamente, um exemplar do presente AE, após a sua publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 20.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — Constituem deveres dos trabalhadores da STCP, para além dos previstos na lei e nas normas adoptadas pela empresa, os seguintes:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade todas as pessoas com que se relacionem no exercício das suas funções, nomeadamente o público, em geral, e os clientes do serviço de transporte, em particular;
- b) Participar aos superiores hierárquicos qualquer ocorrência anormal de serviço, mesmo que já por si solucionada;
- c) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado, nos casos em que a STCP lhe tenha distribuído a farda respectiva, usando sempre o cartão de identificação, nos termos previstos na lei, sempre que a actividade normal do trabalhador seja efectuada em contacto com o público.

2 — Os trabalhadores directamente ligados ao transporte público, bem como os que se encontrem em regime de turnos, não poderão abandonar os seus postos de trabalho antes de substituídos, devendo a STCP assegurar a sua substituição.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que os trabalhadores não possam continuar ao serviço por motivos pessoais graves, devidamente justificados, devendo, porém, os trabalhadores do movimento garantir mais uma viagem a partir do seu destino, recolhendo então à estação respectiva.

SECÇÃO IV

Valorização profissional

Cláusula 21.^a

Formação profissional

1 — A STCP proporcionará aos seus trabalhadores acções de formação profissional adequadas às funções que lhes sejam cometidas.

2 — Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas acções de formação que lhes sejam proporcionadas.

3 — A STCP definirá os programas de formação, bem como a respectiva data de início e duração dos mesmos.

4 — Aos trabalhadores que frequentem acções de formação profissional e mediante documento justificativo a apresentar pelo interessado, a STCP proporcionará, desde que tal não prejudique o normal funcionamento dos serviços, horários de trabalho compatíveis.

Cláusula 22.^a

Acesso aos níveis superiores

1 — Os trabalhadores da STCP que concluam cursos em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados poderão, a seu pedido, candidatar-se a estágio para categoria profissional correspondente às suas habilitações, se a empresa necessitar de trabalhadores com as habilitações adquiridas pelo trabalhador.

2 — A passagem a nova categoria depende de aprovação em exame psicotécnico e médico, parecer favorável do orientador do estágio, da hierarquia e aprovação do conselho de administração.

Cláusula 23.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O trabalhador que frequente estabelecimento de ensino oficial ou equivalente, adiante designado por trabalhador-estudante, pode beneficiar de horários de trabalho que lhe permitam a frequência de aulas.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficiará, nos dias em que tiver aulas, da concessão de trinta minutos de dispensa, por cada disciplina, até ao limite de duas horas por dia e seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de outras regalias.

3 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de remuneração e das cláusulas de expressão pecuniária, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, teste ou prova de avaliação de conhecimentos e quando se realize a respectiva prova oral, ou testes ou provas de avaliação de conhecimento, mais dois dias, correspondendo um ao dia da respectiva realização e o outro ao dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou 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) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder o máximo de quatro dias por cada disciplina, em cada ano lectivo.

4 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

5 — Para poder beneficiar do regime previsto na presente cláusula, o trabalhador-estudante deve comprovar perante a STCP a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respectivo horário escolar no início do ano lectivo.

6 — No final de cada ano lectivo, o trabalhador-estudante, para continuar a beneficiar no ano lectivo seguinte do regime previsto na presente cláusula, deve comprovar no final de cada ano lectivo, perante a STCP, o respectivo aproveitamento escolar.

7 — Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas.

8 — O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

9 — Além dos benefícios previstos na presente cláusula, o trabalhador-estudante goza dos demais direitos que lhe sejam concedidos pela lei.

10 — As faltas dadas pelo trabalhador-estudante ao abrigo do n.º 3 da presente cláusula, não prejudicam o pagamento do prémio referido na cláusula 51.^a

SECÇÃO V

Local de trabalho

Cláusula 24.^a

Local de trabalho

1 — O local de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE deve situar-se dentro da área de exploração da STCP.

2 — Sempre que haja necessidade de prestação de serviço fora da área de exploração, a STCP assegurará transporte ao trabalhador no trajecto não servido por serviço público da empresa.

3 — O início ou o fim de qualquer das etapas de serviço para o pessoal do movimento será nos locais definidos em documento autónomo, a acordar entre os signatários do presente AE.

4 — Para o pessoal do movimento, nos intervalos, entre etapas, iguais ou inferiores a duas horas, quando a etapa seguinte se iniciar em zona de rendição diferente daquela em que o trabalhador terminou a etapa anterior, o tempo de percurso previsto no documento autónomo referido no número anterior será contabilizado como crédito do trabalhador, nos termos da alínea a) do n.º 1 da cláusula 30.^a, não sendo considerado na organização do período normal de trabalho.

5 — A distribuição do pessoal do movimento pelos diversos meios de transporte, estações de recolha, linhas e postos de controlo realizar-se-á, na medida do possível, de acordo com as preferências e a antiguidade na função.

SECÇÃO VI

Tempo de trabalho

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas por semana, nos termos estabelecidos na presente secção, sem prejuízo dos períodos normais de trabalho semanal de trinta e nove horas já praticados.

2 — Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector praticarão o horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

3 — Os trabalhadores, com excepção dos trabalhadores do movimento, no início de cada período de trabalho terão uma tolerância no horário de entrada, até ao limite de 30 minutos por mês, a compensar no próprio dia de trabalho em que o atraso na entrada se verificar.

Cláusula 26.^a

Organização do horário de trabalho dos trabalhadores do movimento (motoristas, técnicos de TRC e guarda-freios)

1 — Quando o começo da prestação de trabalho dos motoristas, técnicos de TRC e guarda-freios tiver lugar nas estações de recolha, o horário de trabalho será organizado de modo a que o seu início tenha lugar cinco minutos antes do início do serviço.

2 — Nos serviços em que se verifique, no acto de recolha, o abastecimento e a limpeza do interior do veículo e o mesmo seja conduzido para esse fim pelo motorista, o respectivo horário de trabalho será organizado de modo a incluir quinze minutos destinados àquelas operações.

Cláusula 27.^a

Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No horário diurno, o período normal de trabalho dos trabalhadores do movimento deve ser interrompido por um intervalo não inferior a trinta minutos e não superior a duas horas, sem prejuízo do número seguinte.

3 — Do efectivo do movimento será destacado um grupo suficiente para cobrir serviços com intervalo superior a trinta minutos e inferior a cinco horas e trinta minutos, desde que o número destes serviços não exceda 15 % do total dos serviços num período de referência de quatro meses.

4 — No horário nocturno, o período normal de trabalho dos trabalhadores do movimento deve ser inter-

rompido por um intervalo de descanso não inferior a cinco minutos nem superior a duas horas.

5 — Poderão ser praticados intervalos inferiores ou superiores aos previstos nos números anteriores, quando a natureza do serviço o justifique e haja acordo do trabalhador.

6 — Poderão ser praticados horários seguidos, nos casos em que a natureza do serviço o justifique.

Cláusula 28.^a

Horários de refeição

1 — É assegurado aos trabalhadores do movimento um período de tempo antes do início da prestação de trabalho, após o seu termo, ou entre etapas, com a duração prevista no n.º 1 da cláusula anterior, entre as 10 horas e as 15 horas, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos casos em que sejam adoptados horários seguidos nem a situações em que o intervalo de descanso seja superior a duas horas.

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável aos casos em que a natureza do serviço o justifique, desde que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 29.^a

Adaptabilidade do período normal de trabalho

O período normal de trabalho será definido em termos médios, nos seguintes termos:

- a) O período normal de trabalho semanal poderá ser aumentado até 20 % daquele período e o período normal de trabalho diário poderá ser aumentado até 25 % deste período;
- b) A duração média do trabalho será apurada por períodos de referência de três meses;
- c) O acerto da média do período normal de trabalho poderá ser efectuado através da redução diária do tempo de trabalho ou através da redução da semana de trabalho em dias;
- d) A aplicação do regime previsto na alínea anterior não prejudica o direito do trabalhador ao subsídio de refeição e ao prémio diário.

Cláusula 30.^a

Banco de horas

1 — Será constituído um banco de horas que incluirá os seguintes tempos de trabalho:

- a) A crédito do trabalhador:

O tempo de deslocação entre duas etapas, nos termos previstos no n.º 4 da cláusula 24.^a;

A diferença, quando positiva, entre o tempo de trabalho efectivamente prestado num dia e a média diária calculada em função do período normal de trabalho semanal;

- b) A crédito da empresa, a diferença, quando negativa, entre o tempo de trabalho efectivamente

prestado num dia e a média diária calculada em função do período normal de trabalho semanal.

2 — Os créditos de tempo referidos no número anterior consideram-se reciprocamente compensados até à concorrência do respectivo valor, a apurar em períodos de referência de três meses, calculados em 31 de Março, 30 de Junho, 30 de Setembro e 31 de Dezembro de cada ano.

3 — O saldo que seja favorável ao trabalhador nas datas referidas no número anterior ser-lhe-á pago como trabalho suplementar ou, com o acordo do trabalhador e se não houver inconveniente para o normal funcionamento dos serviços, convertido em dias completos de descanso, a usufruir obrigatoriamente no trimestre seguinte ao período de referência a que respeitem, nos termos e condições que vierem a ser definidas regulamentarmente.

4 — As horas não compensadas que o trabalhador tiver prestado a menos em cada um dos períodos referidos no n.º 2 desta cláusula consideram-se definitivamente perdidas a seu favor.

5 — Não serão consideradas no banco de horas as faltas ao serviço a qualquer título e independentemente da sua duração.

6 — O trabalho suplementar que o trabalhador se candidate a prestar para efeitos de cobertura de serviços não é considerado no banco de horas, sendo pago directamente como trabalho suplementar, não sendo, portanto, aplicáveis os períodos de referência estabelecidos no n.º 2 da presente cláusula.

Cláusula 31.^a

Descanso diário

O intervalo entre dois dias de trabalho não deve ser inferior a oito horas.

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que serão, respectivamente o domingo e o sábado, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Continuará a distribuir-se o horário semanal por seis dias nos sectores onde já vigora, nesta data, um horário semanal de seis dias de trabalho.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o descanso semanal coincidirá com o domingo de quatro em quatro semanas, sem prejuízo do disposto na cláusula 70.^a

4 — Aos trabalhadores não efectivos na escala será sempre dada a possibilidade de não prestarem actividade para além das 24 horas do dia que antecede o seu descanso semanal.

Cláusula 33.^a

Trabalho nocturno

O período de trabalho nocturno é o compreendido entre as 23 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

Cláusula 34.^a

Trabalho a tempo parcial

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

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita.

Cláusula 35.^a

Modalidades de trabalho a tempo parcial

O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, segundo as seguintes modalidades:

- a) Em regime de adaptabilidade;
- b) Em regime de disponibilidade.

Cláusula 36.^a

Trabalho a tempo parcial em regime de adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores a tempo parcial, em regime de adaptabilidade, pode ser aumentado até ao limite de quatro horas.

2 — A duração média do trabalho será apurada por períodos de referência de quatro meses.

3 — O acerto da média do período normal de trabalho poderá ser efectuado através da redução diária do tempo de trabalho ou através da redução da semana de trabalho, em dias.

4 — A aplicação do regime previsto na alínea anterior não prejudica o direito do trabalhador ao subsídio de refeição, nos casos em que ao mesmo tenha direito.

Cláusula 37.^a

Trabalho a tempo parcial em regime de disponibilidade

1 — Pode ser convencionada a prestação de um número mínimo e de um número máximo de horas de trabalho por dia, semana e ou mês, desde que não seja excedido o limite de 75 % do período normal de trabalho praticado pelos trabalhadores a tempo inteiro.

2 — A prestação de trabalho referida no número anterior pode ser efectuada em regime de adaptabilidade ou isenção de horário.

3 — O trabalhador terá direito a receber a remuneração correspondente ao número de horas prestado mensalmente, que não pode ser inferior ao número mínimo de horas acordadas.

4 — No caso de ser ultrapassado o limite previsto no n.º 1 da presente cláusula, aplicar-se-ão as regras

previstas no presente AE em matéria de trabalho suplementar.

Cláusula 38.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares, que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Exercício de cargos em regime de comissão de serviço.

2 — Podem, nomeadamente, ser exercidas em regime de isenção de horário de trabalho, mediante acordo entre a STCP e o trabalhador, as funções inerentes às categorias profissionais de chefe de secção, de coordenador, inspector e técnico superior.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho diário e que não seja compensado nos termos previstos na cláusula 30.^a

2 — O número máximo de horas de trabalho suplementar susceptível de ser prestado por cada trabalhador é de duzentas horas por ano.

3 — O limite anual de trabalho suplementar aplicável aos trabalhadores a tempo parcial é de cento e cinquenta horas por ano.

4 — As trabalhadoras grávidas ou com filhos com idade inferior a 12 meses não são obrigados a prestar trabalho suplementar.

Cláusula 40.^a

Dispensas ao serviço

1 — Os trabalhadores serão dispensados do serviço, a seu pedido, até três dias por ano civil, que serão marcados por acordo com a STCP, sendo que um destes será gozado no dia de aniversário do trabalhador, a pedido deste.

2 — As dispensas referidas no número anterior não serão consideradas para efeitos do disposto no n.º 3 da cláusula 41.^a

SECÇÃO VII

Férias

Cláusula 41.^a

Período anual de férias

1 — O período anual de férias tem a duração de 22 dias de trabalho para os trabalhadores com um horá-

rio distribuído em 5 dias por semana, e de 26 dias de trabalho para os trabalhadores com um horário de trabalho distribuído em 6 dias por semana.

2 — Não se consideram dias de trabalho os feriados e os dias, ou o dia, de descanso.

3 — A duração do período anual de férias prevista no n.º 1 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 — Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 — As ausências a que se refere o n.º 6 da cláusula 6.^a e a não prestação de trabalho por parte de representantes dos trabalhadores motivada pela participação em reuniões convocadas pelo conselho de administração da STCP não será tida em conta para efeitos do aumento de férias previsto no n.º 3 da presente cláusula.

6 — O aumento do período anual de férias previsto no n.º 3 será aplicável a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Cláusula 42.^a

Aquisição do direito a férias

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, reportando-se ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 43.^a

Férias no ano da contratação

1 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a gozar 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias de férias.

2 — 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.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias de férias.

Cláusula 44.^a

Marcação de férias — Regime de trabalho de cinco dias por semana

O período de férias, na falta de acordo com o trabalhador, será marcado pela STCP no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, sendo assegurada a marcação de, pelo menos, 15 dias de férias consecutivos.

Cláusula 45.^a

Marcação de férias — Regime de trabalho de seis dias por semana

1 — A marcação de férias do pessoal com regime de trabalho de 6 dias por semana será efectuada de modo a assegurar a sua distribuição rotativa e equitativa ao longo do ano em que devem ser gozadas nos termos seguintes:

- a) 12 dias de férias, correspondentes a duas semanas completas, no período compreendido, em princípio, entre 1 de Junho e 15 de Outubro (período de Verão), sendo os trabalhadores, para cada função, distribuídos por grupos;
- b) 6 dias de férias seguidos, correspondentes a uma semana completa, fora do período referido na alínea anterior, sendo os trabalhadores, para cada função, distribuídos por grupos;
- c) Um bloco de 6 dias de férias seguidos, correspondentes a uma semana completa e, interpoladamente, os dias de férias que o trabalhador tiver ainda direito a gozar para além dos atrás referidos, aqui se incluindo os dias de férias de que o trabalhador beneficie ao abrigo do disposto no n.º 3 da cláusula 41.^a, que serão marcados por acordo.

2 — A empresa pode alterar a composição dos grupos até à aprovação anual do mapa de férias.

SECÇÃO VIII

Feriados e faltas

Cláusula 46.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os que estiverem previstos na lei e que actualmente são os seguintes:

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

2 — A terça-feira de Carnaval e o dia de São João (24 de Junho) são considerados feriados, para além dos obrigatórios que estiverem previstos na lei.

Cláusula 47.^a

Faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as que estiverem como tal qualificadas pela lei e que actualmente são as seguintes:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;

- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

SECÇÃO IX

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 48.^a

Retribuição

1 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

2 — As remunerações base mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I.

3 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes a um mês.

Cláusula 49.^a

Diuturnidades

Para além da remuneração base mínima, os trabalhadores auferem diuturnidades, que farão parte integrante da retribuição, não cumulativas, em função da antiguidade, nos termos previstos no anexo I do presente AE.

Cláusula 50.^a

Valor da remuneração horária

1 — A remuneração horária é calculada da forma seguinte:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{(\text{remuneração base mensal} + \text{diuturnidades}) \times 12}{\text{Período normal semanal de trabalho} \times 52}$$

2 — A fórmula prevista do número anterior é aplicável ao cálculo do trabalho suplementar, trabalho nocturno, remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 51.^a

Prémio diário

É criado um prémio diário para promover a assiduidade, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado, com o âmbito, condições de atribuição e montantes previstos no anexo I, n.º 3.

Cláusula 52.^a

Subsídio de agente único

Quando seja praticado o sistema de agente único, será devido aos motoristas, técnicos TRC e guarda-freios um subsídio de 26 % sobre a remuneração da tabela e diuturnidades.

Cláusula 53.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas em dinheiro, e que não auferam o subsídio referido na cláusula anterior, receberão, mensalmente, um abono para falhas no valor definido no anexo I, n.º 4.

2 — Para os trabalhadores que ocasionalmente se ocupem da venda de senhas de passe, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do disposto nas seguintes alíneas:

- a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de cinco dias na venda de senhas de passe receberá por cada dia 10 % do abono;
- b) O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de cinco dias nunca poderá receber menos de 50 % do abono.

Cláusula 54.^a

Remuneração por trabalho nocturno

1 — A prestação de trabalho nocturno é remunerada com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração horária do trabalhador, calculada segundo a fórmula constante da cláusula 50.^a do presente AE.

2 — Por acordo com o trabalhador, a remuneração prevista no número anterior poderá ser substituída por uma redução equivalente do limite máximo do período normal de trabalho.

Cláusula 55.^a

Remuneração por trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos, calculados sobre o valor da remuneração horária, segundo a fórmula constante da cláusula 50.^a do presente AE:

- a) 50 % nos dias normais;
- b) 100 % nos dias de descanso semanal, complementar ou feriados.

Cláusula 56.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores da STCP que prestem actividade a tempo inteiro têm direito, por cada dia em que seja prestado trabalho, a um subsídio de refeição no montante previsto no anexo I, n.º 5, do presente AE.

Cláusula 57.^a

Remuneração de férias e subsídio de férias

1 — No período de férias, o trabalhador tem direito à remuneração acrescida das diuturnidades e, a título de subsídio de férias, a um montante igual a um mês de remuneração, acrescido das diuturnidades, não se incluindo quer na remuneração de férias quer no respectivo subsídio o prémio referido na cláusula 51.^a

2 — Quando o período de férias for inferior ao previsto no n.º 1 da cláusula 41.^a, a remuneração e o subsídio de férias referidos no n.º 1 da presente cláusula serão os correspondentes ao período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 — Eventuais aumentos de remuneração terão incidência no subsídio de férias de todos os trabalhadores abrangidos, independentemente de já terem gozado férias nesse ano.

Cláusula 58.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a receber em cada ano um subsídio de montante igual a um mês de remuneração acrescido de diuturnidades, não se incluindo naquele subsídio o prémio referido na cláusula 51.^a

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à STCP.

Cláusula 59.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a STCP concederá um subsídio à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feito a despesa de funeral com o mesmo, no montante previsto no anexo I, n.º 6, do presente AE.

SECÇÃO X

Cedência ocasional

Cláusula 60.^a

Admissibilidade e duração da cedência ocasional

1 — A STCP poderá ceder ocasionalmente trabalhadores integrados no seu quadro de pessoal permanente para prestar actividade em outras entidades ou empresas titulares de direitos de concessão de serviços de transportes colectivos ou da sua exploração, sem prejuízo das situações de cedência previstas na lei.

2 — A cedência prevista no número anterior deve constar de documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a actividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

3 — A cedência só é legítima se o documento referido no número anterior contiver declaração de concordância do trabalhador.

4 — O período de cedência conta para efeitos da anti-guidade do trabalhador cedido.

SECÇÃO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 61.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar nos termos da lei, nomeadamente, por:

- a) Acordo entre as partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por parte do trabalhador;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 62.^a

Devolução de bens

1 — O trabalhador no acto de cessação do contrato de trabalho entregará à STCP o cartão de identidade de empregado, os passes familiares, os fardamentos e outros bens ou equipamentos da empresa de que o trabalhador seja depositário.

2 — Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, a STCP poderá suspender os pagamentos das importâncias de que o trabalhador seja credor.

3 — No caso de cessação de contrato por reforma, o trabalhador não será obrigado a entregar os passes, quer do próprio quer os dos familiares; porém, quando não efectue a entrega dos passes dos familiares que percam o direito à sua utilização, poderá a STCP suspender temporária ou definitivamente a concessão do passe próprio, consoante a gravidade da infracção.

CAPÍTULO IV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 63.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A STCP obriga-se a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — A STCP garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

3 — Os trabalhadores que, por razões das funções que lhe estão atribuídas, estejam sujeitos a intempéries ou ao perigo de intoxicação deverão estar convenientemente protegidos, pelo que a STCP se obriga a tomar todas as medidas preventivas aconselháveis e a fornecer calçado, vestuário ou outros meios de protecção individual, que, se assim for determinado pela STCP, ficarão à guarda e responsabilidade dos trabalhadores.

Cláusula 64.^a

Incapacidade parcial permanente

A incapacidade parcial permanente por acidente de trabalho ou doença profissional não poderá provocar baixa de retribuição ou outras regalias.

CAPÍTULO V

Regalias sociais

Cláusula 65.^a

Assistência na doença

1 — A STCP obriga-se a complementar o subsídio de doença pago pela segurança social, até ao montante do vencimento, durante o período de tempo em que o trabalhador tiver direito a receber o referido subsídio.

2 — A STCP obriga-se a manter actualizado o vencimento do trabalhador e a assegurar, no domínio da assistência medicamentosa, o pagamento de medicamentos comparticipados, até ao limite da diferença entre o preço e a comparticipação.

3 — A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados gratuitamente aos trabalhadores nos locais a indicar pela empresa dentro da área de exploração da STCP.

Cláusula 66.^a

Reforma por invalidez ou velhice

1 — A STCP pagará os complementos das pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela segurança social portuguesa a partir de 1 de Janeiro de 1975. Estes complementos serão calculados pela aplicação da fórmula:

$$\frac{1,5 \times N}{100} \times V$$

sendo:

N = número de anos de antiguidade do trabalhador na STCP; e

V = soma da remuneração base mensal e das diuturnidades à data da passagem à situação de reforma, não podendo nunca a soma deste complemento com a pensão de reforma ser superior a V .

2 — O disposto no número anterior retroagir-se-á a 1 de Maio de 1975.

3 — A STCP actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser efectuadas pela segurança social e pela aplicação do mesmo valor percentual.

4 — No caso dos trabalhadores a tempo inteiro, a soma do complemento atribuído pela STCP com a pensão de reforma não pode ultrapassar € 598,56, independentemente da retribuição auferida pelo trabalhador à data da reforma.

5 — No caso dos trabalhadores a tempo parcial, o limite de € 598,56, previsto no número anterior, será calculado em proporção do período normal de trabalho.

Cláusula 67.^a

Acidentes de trabalho ou doenças profissionais

Aos casos de acidente de trabalho ou doença profissional aplica-se o disposto nas cláusulas 65.^a e 66.^a, entendendo-se que o complemento a conceder pela STCP será em relação ao valor estipulado pela lei e ao vencimento dos profissionais de igual categoria.

Cláusula 68.^a

Transportes

1 — A pedido dos trabalhadores, no activo ou reformados, ser-lhe-ão fornecidos e aos seus cônjuges ou a quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, e filhos menores ou inválidos passes da rede geral da STCP com os mesmos direitos dos emitidos para o público.

2 — Os trabalhadores no activo ou reformados poderão adquirir passes da rede geral da STCP com os mesmos direitos dos emitidos para o público para os filhos maiores de 18 anos e menores de 24 anos que frequentem estabelecimentos de ensino de grau secundário, médio ou superior e tenham direito a abono de família para crianças e jovens.

3 — Os pensionistas viúvos de trabalhadores da STCP têm direito a passe da rede geral da STCP, bem como às regalias previstas nos números anteriores.

4 — Aos trabalhadores reformados e seus familiares, bem como aos pensionistas, poderá a STCP retirar provisória ou definitivamente as regalias de transporte, caso sejam detectadas e provadas, em processo de averiguações, irregularidades ou incorrecções que o justifiquem.

Cláusula 69.^a

Aplicação no tempo

As cláusulas 40.^a e 65.^a a 68.^a aplicam-se unicamente aos trabalhadores admitidos pela STCP antes da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 70.^a

Descanso fixo ao domingo

Mantém-se o descanso fixo ao domingo para os trabalhadores que beneficiam desse regime à data da assinatura do presente AE.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Cláusula 71.^a

SEP

Mantém-se em vigor o SEP — sistema de evolução profissional, onde constam as categorias abrangidas pelo presente AE, que aqui se transcrevem no anexo II.

Cláusula 72.^a

Maior favorabilidade global e revogação das disposições convencionais anteriores

As condições de trabalho estabelecidas no presente AE são consideradas globalmente mais favoráveis do

que as anteriormente em vigor, considerando-se revogadas integralmente todas as disposições dos anteriores instrumentos de regulamentação de trabalho, com excepção do regulamento disciplinar.

Porto, 13 de Janeiro de 2005.

O Conselho de Administração da STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A.:

Engenheiro Juvenal Silva Peneda, presidente do conselho de administração.
Dr. João Velez Carvalho, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes da Área Metropolitana do Porto — STTAMP:

Vitorino Teixeira Coelho, presidente da Direcção do STTAMP.
António Pereira Magalhães, vogal da Direcção do STTAMP.

Pelo Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias — SITESC:

Henrique Pereira Pinheiro de Castro, director do SITESC.
Helder Filipe Silva Almeida, mandatário do SITESC.
Francisco Xavier Coelho Vieira, mandatário do SITESC.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho — SQTD:

Joaquim da Silva Rodrigues, dirigente do SQTD.

ANEXO I

Remunerações base mínimas e outras prestações pecuniárias

1 — Tabela de remunerações base mínimas (cláusula 48.^a):

(Em euros)

Grupo salarial	Escalações de remuneração base mínima		
	A	B	C
R	1 404,80		
Q	1 287,10	1 319,30	1 353,20
P	1 201,20	1 235,50	1 269,40
O	1 101,30	1 135,60	1 169,50
N	1 023,10	1 054,70	1 070,10
M	914,40	965,20	994
L	869,80	892,20	914,40
K	812	831	850,10
J	747,10	773,80	790,80
I	707,30	730,80	743,90
H	666,40	688,30	702,40
G	640,20	653,30	666,40
F	621,70	633,70	640,20
E	612,40		
D	603,10	612,40	621,70
C	593,90		
B	585,10		
A	562,30		

2 — Diuturnidades (cláusula 49.^a) — os montantes das diuturnidades previstas na cláusula 49.^a são os seguintes:

Antiguidade	Valor (euros)
Mais de 2 anos	15,41
Mais de 4 anos	30,81
Mais de 8 anos	61,62
Mais de 12 anos	92,43
Mais de 16 anos	123,24
Mais de 20 anos	154,05
Mais de 24 anos	184,86

3 — Prémio diário (cláusula 51.^a), por cada dia de trabalho completo:

Categorias	Valor (euros)
Prémio diário para os trabalhadores com a categoria, e em exercício de funções, de motorista SP e técnico TRC	7,50
Prémio diário para os trabalhadores com horário de trabalho distribuído por seis dias de trabalho por semana	6,25
Prémio para os restantes trabalhadores	5,25

4 — Abono para falhas (cláusula 53.^a) — o montante do abono previsto na cláusula 53.^a do presente AE é de € 40,64.

5 — Subsídio de refeição (cláusula 56.^a) — o montante do subsídio de refeição previsto na cláusula 56.^a do presente AE é de € 5,55.

6 — Subsídio de funeral (cláusula 59.^a) — o montante do subsídio de funeral previsto na cláusula 59.^a do presente AE é de € 671,50.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do estatuído no artigo 543.º do Código do Trabalho, as entidades signatárias declaram que a presente convenção colectiva, sem prejuízo do disposto nas suas cláusulas 71.^a e 72.^a:

- 1) Revoga o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1984, com as alterações posteriores publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 1985, 29, de 8 de Agosto de 1986, 48, de 29 de Dezembro de 1988, 37, de 8 de Outubro de 1990, 4, de 29 de Janeiro de 1993, 44, de 29 de Novembro de 1993, 47, de 22 de Dezembro de 1995, 33, de 8 de Setembro de 1996, 33, de 8 de Setembro de 1997, 36, de 29 de Setembro de 1998, 33, de 8 de Setembro de 1999, 32, de 29 de Agosto de 2000, 1, de 8 de Janeiro de 2003, e 2, de 15 de Janeiro de 2004;
- 2) Abrange a empresa outorgante e potencialmente 590 trabalhadores.

ANEXO II

Categoria profissional:

Acabador.
 Agente de métodos.
 Agente de vendas e fiscalização.
 Analista de sistemas.
 Analista de trabalho.
 Assistente técnico.
 Auxiliar.
 Chefe de secção.
 Controlador da qualidade.
 Coordenador.
 Coordenador técnico.
 Desenhador projectista.
 Electromecânico.
 Enfermeiro.
 Escriturário.
 Guarda.
 Guarda-freio.
 Inspector A.
 Inspector B.

Mecatrónico.

Motorista de serviço público.

Motorista.

Operador de estação de serviços.

Operador de máquinas e ferramentas.

Operador de serviços.

Programador.

Revisor lubrificador.

Secretário.

Técnico administrativo.

Técnico de estação de serviços.

Técnico de manutenção, via e instalações.

Técnico de produção/manutenção.

Técnico de segurança.

Técnico de serviços complementares.

Técnico superior.

Técnico de TRC.

Trabalhador construção civil e obras.

Encarregado, a extinguir quando vagar.

Chefe de secção administrativa, a extinguir quando vagar.

Cobrador, a extinguir quando vagar.

Definição de funções das categorias profissionais

Acabador. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação, montagem, conservação, substituição, reparação e pintura em instalações, painéis e equipamentos e viaturas, preparando e fabricando os elementos ou órgãos necessários àqueles fins, recorrendo a técnicas adequadas, designadamente de medição, traçagem corte e oxicorte, soldadura, enchimento, rebitagem, e colagem, cosimento, enchumagem, carpintaria, pinturas e outras. Sempre que necessário, conduz viaturas.

Agente de métodos. — É o trabalhador que estuda, aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução. Utiliza técnicas de planeamento e planificação (PERT, CPM, GANT) para estabelecer o ciclo de realização e os circuitos dos documentos; acompanha e controla a concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias. Faz estudos, elabora relatórios, propõe esquemas de optimização dos circuitos e, sempre que necessário, faz trabalhos de desenho e conduzirá viaturas.

Agente de vendas e fiscalização. — É o trabalhador que tem como funções fiscalizar se os clientes estão munidos do título de transporte que os habilita a viajar nas nossas viaturas; auxilia o público em matéria de informação; vende títulos de transporte e apura as suas existências; recebe e confere receitas; transporta valores e procede à sua recepção, entrega, distribuição ou depósito; prepara e efectua pagamentos e recebimentos fora e dentro da empresa. Sempre que necessário, poderá conduzir viaturas.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que ajuda a definir e interpretar as disponibilidades e necessidades de informação em termos de viabilidade técnica, económica e operacional de um processamento automatizado dessa mesma informação, concebendo e apresentando as soluções respectivas. Sempre que necessário, poderá conduzir viaturas.

Analista de trabalho. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, faz aplicar e controla a implantação

do equipamento e dos métodos de trabalho; executa desenhos; efectua cálculos para completar os elementos recolhidos; estabelece programas que se destinam a comandar as operações de tratamento automático da informação por computador. Poderá ainda fiscalizar, sob o ponto de vista da qualidade e prazos, quaisquer trabalhos que lhe sejam expressamente cometidos. Sempre que necessário, deverá conduzir viaturas.

Assistente técnico. — É o trabalhador que exerce funções diversificadas com complexidade e especificidade em áreas de execução, planeamento, pesquisa ou de estudos; orienta e forma pessoal na instalação, montagem e reparação de equipamentos mecânicos, eléctricos ou electrónicos; analisa as instruções e os esquemas de origem dos equipamentos e sugere alterações com vista ao seu melhor aproveitamento ou aperfeiçoamento. Sempre que necessário, deverá conduzir viaturas. Conforme a área de actividade, pode ser designado por assistente técnico de electrónica, administrativo, de programação ou de segurança.

Auxiliar. — É o trabalhador que ajuda os profissionais de outras categorias e, quando orientado, executa, dentro dos limites da sua autonomia, tarefas diversificadas de reduzida complexidade.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena, quando necessário, executa e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade profissional dos trabalhadores integrados na sua secção/turno, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico. Deve possuir carta de pesados.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Pode desempenhar funções de controlador técnico. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

Coordenador. — É o trabalhador que, dotado de elevadas características de liderança, supervisiona, controla e planifica os trabalhos e ou serviços da sua área de responsabilidade, acompanha a sua evolução e implementa as medidas correctivas julgadas convenientes; controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, o pessoal que chefia; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e responde pela integridade das pessoas, pela boa utilização dos equipamentos e instalações e ou pelo cumprimento dos prazos; coadjuva o superior hierárquico a quem apresenta os relatórios julgados convenientes, bem como sugestões/propostas com vista à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços e ao aumento da produtividade. Sempre que necessário, conduzirá viaturas. Conforme a área de actividade, pode ser designado por coordenador geral, de tráfego, administrativo ou outro.

Coordenador técnico. — É o trabalhador que dirige e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade de vários profissionais; planeia a actividade e propõe soluções para a resolução de problemas, podendo, sempre que a situação o aconselhe, implementar medidas correctivas para melhorar a eficácia da equipa e a optimização do serviço; elabora relatórios

e procede aos registos considerados necessários ao bom encaminhamento da actividade dos profissionais que coordena; zela pelo cumprimento das normas da empresa aplicáveis aos profissionais que chefia pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, respondendo pela integridade das pessoas. Sempre que necessário, conduzirá viaturas. Conforme a área de actividade, pode ser designado de coordenador técnico de tráfego, administrativo ou outra.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou parte de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, manual ou assistido por computador, e efectua os cálculos que sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode desempenhar funções de coordenação e ou de chefia. Deve conhecer e aplicar as técnicas de CAD e dominar minimamente a manipulação de microcomputadores. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

Electromecânico. — É o trabalhador que detecta as avarias, executa trabalho de reparação, afinação, montagem e desmontagem, conservação de órgãos e componentes mecânicos, pneumáticos, electropneumáticos, eléctricos e outros órgãos de máquinas, automóveis e de outras viaturas de tracção mecânica e eléctrica, quer nas oficinas quer no exterior. Pode conduzir veículos, desde que a STCP lhe reconheça capacidade para tal. O seu trabalho é normalmente realizado de acordo com cartas de trabalho, especificações, esquemas e boletins de manutenção e normas. Sempre que necessário, conduz viaturas.

Enfermeiro. — É o trabalhador que faz serviço geral de enfermagem a doentes e acidentados, como seja tratamentos de todos os tipos, injeções, vacinações, massagens, imobilização de fracturas, agentes físicos, colheitas e transfusões de sangue, etc., quer no posto quer no domicílio. Procede a análises simples e presta colaboração directa aos médicos nas consultas. Sempre que necessário, conduz viaturas.

Escriturário. — É o trabalhador que, conforme a área em que se encontra inserido, trata das tarefas administrativas correntes, prepara documentos e efectua atendimentos, procede a arquivos, trata informações, implementa e acompanha as tramitações inerentes a processos de averiguações, disciplinares e judiciais, fazendo as buscas bibliográficas adequadas. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

Guarda. — É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe são confiados; anota e controla o movimento de veículos e pessoas, recebe e orienta visitantes; atende, encaminha e gera chamadas telefónicas; estabelece contactos entre departamentos, com vista à marcação e preparação de reuniões; organiza, controla e prepara expediente para o correio. Sempre que necessário, conduz viaturas.

Guarda-freio. — É o trabalhador que conduz carros eléctricos e, sempre que para tal se encontre habilitado, outras viaturas de transporte público; realiza cobranças

e informa o público; pode colaborar na execução de outras actividades inerentes à área em que se insere.

Inspector A. — É o trabalhador que complementa os profissionais de tráfego, receita e condução; coordena e controla a actividade do inspector B.

Inspector B. — É o trabalhador que tem como funções principais fiscalizar o cumprimento das normas de serviço estabelecidas, dos regulamentos em vigor e dos programas de prestação da oferta de transportes, da boa prestação de serviço junto do público; actua de forma a ajustar o serviço às melhores condições de satisfação de transporte de passageiros; dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante; presta auxílio ao público em matéria de informação. Vigia o bom estado de conservação das vias de circulação e do material circulante, informando de tudo que possa afectar a boa prestação de serviço de transportes; repara, quando possível, as viaturas, recuperando-as para o serviço do movimento; dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante em casos de acidente e avarias e sempre que a sua especialização teórica o torne conveniente. Pode instruir o pessoal tripulante das normas e regulamentos, da atitude em serviço e da cobrança. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

Mecatrónico. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos das áreas de mecânica, hidropneumática, pneumática, electropneumática, electrohidráulica, electricidade de correntes fortes e fracas, electrónica, utiliza equipamentos adequados, desmonta, monta, detecta avarias, repara, ensaia, calibra e instala equipamentos e órgãos cujo funcionamento se baseia nas tecnologias dos seus conhecimentos. Sempre que necessário, conduz viaturas.

Motorista SP. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e, sempre que possível, os horários. Vende títulos de transporte de tarifa única, informa o público e deve verificar se os utentes estão devidamente habilitados para viajar na viatura, não sendo responsabilizado, no entanto, por qualquer passageiro que se encontre sem bilhete. Pode, ainda, na falta de outros motoristas, conduzir veículos pesados ou ligeiros.

Motorista. — É o trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detecte durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

Operador de máquinas e ferramentas. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos, fresadoras mecânicas, laminadoras, rebarbadeiras ou outras máquinas-ferramenta, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera ou outros com eles relacio-

nados, bem como com os trabalhos que executa, os quais exigem acabamentos rigorosos e de grande precisão, bem como a construção, reparação e montagem de conjuntos metálicos. Sempre que necessário, conduz a viatura.

Operador de serviços. — É o trabalhador que, no âmbito da área em que está enquadrado, executa tarefas diversificadas ou e em ligação com os vários profissionais. Desde que orientado, e nos limites da sua autonomia e competências profissionais, pode executar tarefas inerentes a outras categorias profissionais. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir. Prepara o ordinograma e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e, sempre que necessário, introduz-lhe alterações; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com computador). Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

Revisor lubrificador. — É o trabalhador que verifica o estado das viaturas nas recolhas e saídas da STCP; encaminha os processos de avarias; verifica a conservação e estado dos pneus, jantes e respectivos acessórios, procedendo à sua montagem, desmontagem e reparação no parque e fora dele; aplica manchões a frio, calços para chassis e juntas para bombas de água; rectifica válvulas metálicas e tacos de apoio para máquinas e compressores; abastece as viaturas de carburante e água; executa lubrificações, atestes e mudanças de óleos e de filtros; faz pequenas reparações; executa todas as tarefas do auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias em tarefas que não exijam especialização. Sempre que necessário conduz viaturas.

Secretário. — É o trabalhador que assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina de um gabinete; prepara a correspondência em língua portuguesa ou estrangeira que interesse ao órgão em que exerce funções; organiza e mantém o arquivo do órgão em que está integrado; secretaria reuniões; providencia pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, escrituras e procurações; assegura o contacto com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; prepara elementos de utilidade para decisões superiores e dactilografa documentos de carácter confidencial. Sempre que necessário, conduz viaturas.

Técnico administrativo. — É o trabalhador habilitado com o curso do ensino secundário oficial que executa as tarefas administrativas mais exigentes em termos de complexidade e responsabilidade, designadamente nas áreas de execução ou de estudos e ainda tarefas que o obriguem a tomadas de decisão correntes.

Técnico de manutenção da via e instalações. — É o trabalhador que executa intervenções inerentes à montagem, desmontagem, transformação, manutenção, conservação e reparação quer ao nível das instalações ou da via quer em equipamentos e aparelhagem diversa, em máquinas e seus componentes ou em comandos ou sistemas de controlo, devendo para tal interpretar os necessários esquemas e especificações técnicas. Vigia e executa manobras inerentes ao funcionamento da instalação de alta tensão. No âmbito do seu trabalho, e para efeito de deslocação, deverá, sempre que necessário, conduzir a viatura.

Técnico de produção/manutenção. — É o trabalhador que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica correspondente à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias, sempre que for do interesse da empresa. Sempre que necessário, deverá conduzir a viatura.

Técnico de segurança. — É o trabalhador que visita os postos de trabalho com fins de inspecção e estudo das condições de segurança e de verificação de cumprimentos de regulamentos e instruções de segurança. Procede aos inquéritos dos acidentes de trabalho e fornece e trata os respectivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição, controlo e verificação do estado de conservação do material de protecção individual. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra os incêndios. Colabora na formação e sensibilidade do pessoal nos campos da prevenção, luta contra incêndios e socorrismo. Toma parte activa e secretaria as reuniões das comissões de segurança. Acompanha e assiste os acidentados graves e, sempre que necessário, conduzirá viaturas.

Técnico de serviços complementares. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira que, para além da execução das tarefas de maior complexidade correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, mesmo que de chefia, sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

Técnico superior. — É o trabalhador que executa estudos e trabalhos técnicos de rotina ou de alguma complexidade, podendo orientar outros trabalhadores, integrados numa mesma actividade, sob orientação estabelecida pela chefia. Deverá possuir habilitações superiores, de nível IV ou V (bacharelato ou licenciatura), bem como profundos conhecimentos da área em que se integra. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

Técnico TRC. — É o trabalhador oriundo de motorista de transportes públicos que, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria anteriormente detida, pode desempenhar, quando do interesse do serviço, as funções de inspector, desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Trabalhador de construção civil e obras. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção e montagem, demolição, reparação, transformação, conservação, acabamentos e revestimentos em instalações, canaliza-

ções, postes e obras, usando e aplicando os materiais e técnicas adequados. Sempre que necessário, deverá conduzir viaturas.

Operador de estação de serviço. — É o trabalhador que verifica o estado das carroçarias nas saídas e recolhas das viaturas na STCP, faz o registo de avarias e embates em SAP, elabora as participações de embate, encaminha os processos de avarias, verifica pressões de pneus, substitui rodados e desmonta pneus. Recolhe dados da bilhética e actualiza os dados dos *displays* electrónicos instalados nas viaturas. Conduz viaturas no âmbito das funções que lhe estão cometidas. Coloca documentos nas viaturas (livretes, licenças de carreiras, seguros, etc.). Faz pequenas reparações. Abastece as viaturas de carburante e água. Executa lubrificações, atesto e mudanças de óleos e de filtros. Realiza todas as tarefas de lavador e as do auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias executando tarefas que não exijam especialização.

Técnico de estação de serviço. — É o trabalhador habilitado com o 9.º ano ou equivalente, oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além das tarefas de maior complexidade técnica e tecnológica, correspondente à sua categoria de origem, pode executar tarefas inerentes a outras categorias, mesmo que de chefia, sempre que for do interesse da STCP.

As habilitações referidas poderão ser dispensadas se o trabalhador possuir conhecimentos, experiência e capacidade comprovadamente adequados ao exercício da função.

Depositado em 23 de Maio de 2005, a fl. 93 do livro n.º 10, com o registo n.º 107/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A., e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito pessoal

1 — O presente AE obriga, por um lado, a Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A. (SGSP), cuja actividade principal é a transformação e comercialização de vidro automóvel, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Lisboa.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4 — O presente AE abrange 1 empregador e 283 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Âmbito temporal

1 — O presente acordo é válido pelo prazo de 12 meses, mantendo-se contudo em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A denúncia do presente acordo far-se-á por meio de carta registada, com aviso de recepção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.

3 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e o restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Cláusula 21.^a

Abonos para falhas

Os trabalhadores classificados como tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de € 66,36 enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 23.^a

Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores da SGSP terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos — € 31,63;
De 10 a 14 anos — € 56,91;
De 15 a 19 anos — € 67,43;
De 20 a 24 anos — € 84,26;
De 25 a 29 anos — € 101,12;
Mais de 30 anos — € 122,18.

2 —

Cláusula 24.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 —

2 —

3 —

4 —

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de € 50,52 a todos os trabalhadores que prestem serviço em:

1 de Janeiro, das 0 às 8 horas;
24 de Dezembro, das 16 às 24 horas;
25 de Dezembro, das 0 às 8 horas;
31 de Dezembro, das 16 às 24 horas.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos, folga alternada, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 24 % do vencimento base do grupo H (€ 242,73).

2 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos, folga alternada, e três turnos rotativos, folga fixa ao domingo, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 19 % do vencimento base do grupo H (€ 192,16).

3 — Os trabalhadores em regime de dois turnos, folga fixa aos domingos, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 14 % do vencimento base do grupo H (€ 141,59).

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 —

10 —

Cláusula 29.^a

Subsídio de prevenção

1 —

2 — Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:

€ 30,83, por cada dia de prevenção, em dia de descanso ou feriado;
€ 17,86, por cada dia de prevenção, em dia de trabalho normal.

3 —

4 —

5 —

Cláusula 32.^a

Deslocações — Princípios gerais

1 —

2 — (*Eliminar.*)

3 —

4 —

Cláusula 34.^a

Regime das grandes deslocações

1 — Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

- a)
- b) :

Nas deslocações no continente e Regiões Autónomas, a um abono diário de € 6,17, a ser pago antes da partida;

Nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário de € 12,35, a ser pago antes da partida;

- c)
- d)
- e)
- f)

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 80.^a

Refeitório

1 — A SGSP dispõe de refeitório destinado à confecção e fornecimento de refeições aos seus trabalhadores.

2 — Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço/jantar/ceia — € 7,43;

Pequeno-almoço — € 2,25.

Cláusula 83.^a-A

Seguro de acidentes pessoais

A partir de 1 de Janeiro de 2005, será garantido a todos os trabalhadores um seguro de acidentes pessoais no valor de € 50 000 cobrindo morte ou incapacidade permanente, em qualquer situação de acidente na vida profissional ou pessoal.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo A:

Praticante do 1.º ano.

Grupo B:

Praticante do 2.º ano.

Grupo C:

Auxiliar de armazém;

Auxiliar de transformação de vidro;

Estagiário do 1.º ano;

Pré-oficial do 1.º ano.

Grupo D:

Agente de serviços administrativos;

Estagiário do 2.º ano;

Pré-oficial do 2.º ano.

Grupo E:

Carpinteiro;

Estagiário do 3.º ano;

Operador de movimentação e cargas I;

Operador de transformação de vidro.

Grupo F:

Controlador/verificador de qualidade;

Electricista;

Escriturário;

Fiel de armazém;

Instrumentista I;

Operador de fornos e autoclave;

Operador de manufacturas;

Operador de movimentação e cargas II;

Operador de recepção/expedição;

Operador de serigrafia e ecrãs;

Serralheiro mecânico.

Grupo G:

Assistente administrativo I;

Encarregado I;

Instrumentista II;

Oficial principal I;

Operador de computador I;

Preparador/programador industrial I;

Programador de produção/expedição I.

Grupo H:

Assistente administrativo II;

Encarregado II;

Oficial principal II;

Técnico de mecatrónica I.

Grupo I:

Assistente administrativo III;

Encarregado III;

Instrumentista III;

Oficial principal III;

Operador de computador II;

Programador I;

Preparador/programador industrial II;

Programador de produção/expedição II.

Grupo J:

Encarregado IV;

Operador principal de computador I;

Programador II;

Técnico administrativo I;

Técnico comercial I;

Técnico de mecatrónica II.

Grupo K:

Encarregado V;

Operador principal de computador II;

Técnico administrativo I-A;

Técnico comercial I-A;

Técnico industrial I;

Técnico de instrumentação electrónica I.

Grupo L:

Técnico administrativo II;
Técnico comercial II;
Técnico de instrumentação electrónica II;
Técnico de mecatrónica III;
Técnico industrial II.

Grupo M:

Técnico administrativo III;
Técnico comercial III;
Técnico de instrumentação electrónica III;
Técnico de mecatrónica IV;
Técnico industrial III.

Grupo N:

Técnico administrativo IV;
Técnico comercial IV;
Técnico de mecatrónica V;
Técnico industrial IV.

Grupo O:

Técnico administrativo V;
Técnico comercial V;
Técnico industrial V.

Grupo P:

Técnico administrativo VI;
Técnico comercial IV;
Técnico industrial VI.

ANEXO IV
Tabela salarial

(Em euros)

Grupos	Remunerações
A	680,70
B	739,30
C	865,40
D	897,50
E	928,50
F	949,50
G	981,50
H	1 011,40
I	1 039,10
J	1 145,30
K	1 236
L	1 324,60
M	1 417,50
N	1 713
O	1 894,40
P	1 949,80

Acordo para 2006 e 2007

1 — No ano de 2006, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão a seguinte actualização: valor da inflação real de 2006, acrescida de 0,7%.

2 — No ano de 2007, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão a seguinte actualização: valor da inflação real de 2007, acrescida de 0,7%.

Santa Iria, 6 de Maio de 2005.

Pela Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A. (SGSP):

José Manuel Pires Ferreira, mandatário e director de Recursos Humanos.
Jorge Manuel Calado, mandatário e director comercial.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — FEVICOM:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.
Pedro Miguel da Silva Mau, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicados:

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, 3 de Maio de 2005. — A Direcção: (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 23 de Maio de 2005, a fl. 94 do livro n.º 10, com o n.º 115/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de adesão entre a CREDILAR — Instituição Financeira de Crédito, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e outros.

Entre a primeira outorgante, CREDILAR — Instituição Financeira de Crédito, S. A., pessoa colectiva n.º 507228243, com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 14 086, com o capital social de € 10 000 000, e os segundos outorgantes, Sindicato dos Bancários do Centro, pessoa colectiva n.º 500842639, com sede na Avenida de Fernão

Magalhães, 476, em Coimbra, Sindicato dos Bancários do Norte, pessoa colectiva n.º 500955743, com sede na Rua de Cândido dos Reis, 130, 1.º, no Porto, e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, pessoa colectiva n.º 500825556, com sede na Rua de São José, 131, em Lisboa, é celebrado, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 563.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão, que se rege pelas seguintes cláusulas:

1.^a

Pelo presente título, a primeira outorgante adere ao acordo colectivo de trabalho celebrado entre os segundos outorgantes e várias instituições de crédito, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005.

2.^a

Os segundos outorgantes aceitam a adesão referida na cláusula anterior.

3.º

Para os efeitos das alíneas c) e h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, consigna-se que:

- a) A primeira outorgante exerce a actividade de instituição financeira de crédito;
- b) O presente acordo de adesão aplica-se em todo o território português e abrange as profissões e categorias constantes do ACT a que se adere, designadamente as previstas no âmbito da cláusula 21.^a do mesmo ACT;
- c) O acordo de adesão abrange 1 empregador e 120 trabalhadores.

Lisboa, 21 de Abril de 2005.

Pela Credilar — Instituição Financeira de Crédito, S. A.:

José Domingos Alves da Silva Neves, mandatário.
Alexandre Alberto Bastos Gomes, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

António João Soeiro Pimentel, mandatário.
Francisco Fernando Osório Gomes, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Joaquim António da Silva Machado, mandatário.
Vitorino António Ribeiro, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Cristina Maria Damião de Jesus, mandatária.
Paulo de Amaral Alexandre, mandatário.

Depositado em 25 de Maio de 2005, a fl. 93 do livro n.º 10, com o n.º 109/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das

profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005:

1 — Quadros superiores:

Analista informático;
Director de serviços;
Técnico de contas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador informático;
Tesoureiro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-chefe de secção;
Caixeiro-encarregado;
Encarregado (trabalhadores electricistas);
Encarregado de armazém;
Encarregado de refeitório;
Subencarregado de refeitório.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de compras;
Controlador/planificador informático;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Documentalista;
Inspector de vendas;
Redactor de enciclopédia;
Redactor publicitário;
Técnico administrativo;
Técnico comercial;
Técnico de contabilidade;
Técnico de *marketing*;
Técnico de secretariado/directção;
Tradutor;
Visualizador;

4.2 — Produção:

Desenhador de arte finalista;
Desenhador-ilustrador;
Desenhador-infografista;
Desenhador-maquetista;
Encarregado-fiscal ou verificador de qualidade.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Arquivista;
Caixa de escritório;
Escriturário;
Estenodactilógrafo;
Operador de telex em língua estrangeira;
Operador informático;
Revisor;
Revisor principal;

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão;
Caixeiro;
Prospector de vendas;
Técnico de armazém;
Técnico de vendas;
Vendedor;

5.3 — Produção:

Canalizador;
Carpinteiro em geral (de limpos e ou branco);
Desenhador gráfico/artístico;
Mecânico de aparelhos de precisão;
Mecânico de automóveis;
Oficial (trabalhadores electricistas);
Pedreiro;
Pintor;

5.4 — Outros:

Cozinheiro;
Desspenseiro;
Fiel de armazém;
Motorista.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;
Arquivista auxiliar;
Caixeiro-ajudante;
Cobrador;
Conferente/ajudante de fiel de armazém;
Distribuidor;
Embalador;
Empregado de refeitório (cantinas/refeitórios);
Lavador;
Operador de telex em língua portuguesa;
Telefonista;

6.2 — Produção:

Ajudante (trabalhadores electricistas);
Empilhador;
Lubrificador;
Pré-oficial (trabalhadores electricistas);
Tirocinante.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;

7.2 — Produção:

Empregado de limpeza;
Servente.

A) Praticantes e aprendizes:

Aprendiz (trabalhadores electricistas);
Estágio (trabalhadores do comércio);
Estagiário de revisão;
Praticante (trabalhadores do comércio);
Praticante de desenho.

Profissões integradas em dois níveis:

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de vendas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de departamento, de serviços, de escritório ou de divisão;
Chefe de secção (trabalhadores do comércio).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Monitor informático.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de equipa (trabalhadores electricistas).

CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado.

5 — Profissionais qualificados.

5.3 — Produção:

Decorador à pistola;
Decorador manual;
Formista;
Forneiro;
Modelador;
Oleiro formista ou de lambugem;
Oleiro jaulista;
Oleiro rodista;
Pintor manual;
Torneiro;
Vibrador.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.2 — Produção:

Acabador;
Ajudante de forneiro;
Auxiliar de serviços;

Embalador;
Embrulhador;
Enfornador e desenfornador;
Lixador;
Rebarbador.

AE entre a EMPORDEF — Tecnologias de Informação, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005:

1 — Quadros superiores:

Engenheiro de *software* (ESW);
Engenheiro de sistemas (EMS);
Técnico superior (TSUP).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico administrativo (TADM);
Técnico especialista (TESP).

CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas con-

venções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 2, de 15 de Janeiro de 2005, 4, de 29 de Janeiro de 2005, 3, de 22 de Janeiro de 2005, e 5, de 8 de Fevereiro de 2005:

1 — Quadros superiores:

Contabilista/técnico oficial de contas;
Director(a) técnico(a) de laboratório;
Técnico(a) superior;
Técnico(a) superior de laboratório;
Técnico(a) superior especialista de laboratório.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário(a) de direcção;
Técnico de contabilidade.

4.2 — Produção:

Técnico(a) de análises anátomo-patológicas;
Técnico(a) de análises clínicas.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente de consultório.
Escriturário(a).

5.4 — Outros:

Motorista de ligeiros.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de serviço externo.

6.2 — Produção:

Auxiliar de laboratório.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.

7.2 — Produção:

Trabalhador(a) de limpeza.

A) Praticantes e aprendizes:

Estagiário(a).

Profissões integradas em dois níveis de qualificação:

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviço.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE — Alteração

Redacção final dos estatutos após alterações aprovadas no V Congresso realizado no dia 30 de Abril de 2005 no Entroncamento.

Declaração de princípios

1 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, orientando toda a sua acção com vista à construção de um movimento sindical forte e independente.

2 — A observância destes princípios implica:

2.1 — A autonomia e independência em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou outras organizações de natureza política;

2.2 — A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os associados na actividade do Sindicato, tais como:

- a) O congresso, composto por delegados eleitos por voto directo e secreto, na base de moções de orientação discutidas e votadas pelos associados;
- b) O conselho geral, órgão permanente máximo entre dois congressos, com poderes deliberativos;
- c) O secretariado nacional, órgão executivo;
- d) O conselho fiscalizador de contas e o conselho disciplina;

2.3 — Consagrar o direito de tendência, através da representação proporcional nos órgãos deliberativos, evitando a divisão dos trabalhadores por tendências antagónicas. Este princípio é a base de unidade dos

trabalhadores na discussão dos seus problemas no profundo respeito pelas liberdades de opinião e expressão.

3 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins assumirá, por si ou em conjunto com outras organizações sindicais, a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização.

4 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins defende o direito à contratação e à negociação colectiva como processo contínuo de participação económica e social, segundo o princípio da boa fé negocial e do respeito mútuo.

5 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins defende a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, do pleno emprego e do trabalho sem quaisquer discriminações, assim como os salários e a igualdade de oportunidades.

6 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins defende, por si ou em conjunto com outras organizações sindicais, nacionais e ou europeias, a emancipação dos trabalhadores numa base de solidriedade sindical.

7 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins defende um conceito social de empresa, visando uma melhoria das condições de vida dos trabalhadores, assim como uma acção sindical dignificante na defesa da melhoria das relações de trabalho.

8 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins defenderá o direito inalienável à greve, no entendimento de que esta é o último recurso que se apresenta para a defesa e a persecução dos seus interesses e direitos.

Estatutos

PARTE I

Natureza e objecto

CAPÍTULO I

Natureza

Artigo 1.º

Designação

O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins, abreviadamente designado por SINAPE, é a organização sindical que representa os trabalhadores que a ela adiram e que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade por conta de outrem em empresas operadoras de transporte e infra-estruturas ferroviárias.

Artigo 2.º

Âmbito e sede

1 — O SINAPE exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

2 — O SINAPE criará as delegações previstas nestes estatutos e poderá ainda criar outras por proposta do secretariado nacional ao conselho geral, para aprovação.

Artigo 3.º

Sigla e símbolo

1 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins adopta a sigla SINAPE.

2 — O símbolo do SINAPE é constituído por dois círculos, tendo entre si um fundo amarelo, e escrito sobre este, em toda a sua volta, a denominação e a sigla do Sindicato. No interior do círculo menor, o fundo é branco, e sobre este estão apostas, a relevo e ao centro, duas linhas paralelas dos caminhos de ferro, estando, à direita destas, de cima para baixo, um «i» no interior de um círculo azul-celeste, um carro de mão para transporte de bagagem, uma balança a pesar uma mala de viagem, um passageiro sentado, tendo junto de si uma mala pequena, e, ao alto, um relógio com fundo castanho, onde estão assinaladas três horas, e à esquerda das linhas paralelas dos caminhos de ferro está um sinal principal com indicador de linha de entrada.

Artigo 4.º

Bandeira

A bandeira do SINAPE é formada por um rectângulo de cor azul-escura, tendo, no centro, a relevo, o símbolo descrito no n.º 2 do artigo 3.º dos estatutos.

CAPÍTULO II

Objecto

Artigo 5.º

Fins

1 — O SINAPE tem por fins:

1.1 — Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses morais e materiais,

económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

- a) Intervindo em todos os problemas que afectem os trabalhadores no âmbito do Sindicato, defendendo sempre a liberdade e os direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;
- b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e cultural;
- c) Promovendo a formação político-sindical dos seus associados, contribuindo, assim, para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;
- d) Exigindo dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e mais fraterna;
- e) Defender o direito ao trabalho e à estabilidade no emprego;

1.2 — Lutar com todas as organizações sindicais nacionais e estrangeiras pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

2 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAPE, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na UGT, União Geral de Trabalhadores, podendo, ainda, se tal achar conveniente, pedir a sua filiação noutras federações sindicais nacionais e internacionais do sector.

Artigo 6.º

Competências

1 — O SINAPE tem competência para:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- d) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais, nomeadamente através do Conselho Nacional do Plano e do Conselho Nacional de Rendimentos e Preços;
- e) Velar por todos os meios ao seu alcance pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;
- f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;
- g) Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical, jurídica e judicial de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- h) Decretar greve e pôr-lhe termo;
- i) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e a organização de obras sociais;
- j) Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados através da edição de publicações,

da realização de cursos e de outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;

- k) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;
- l) Aderir às organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;
- m) Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concretização dos seus objectivos no respeito pelos seus princípios fundamentais.

2 — O SINAPE reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante ameaças às liberdades democráticas ou aos direitos já conquistados ou a conquistar.

3 — O SINAPE tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade negocial.

PARTE II

Dos associados, direitos e deveres

CAPÍTULO I

Associados

Artigo 7.º

Admissão

1 — Podem ser sócios do SINAPE todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos:

- a) Não podem ser admitidos como sócios os indivíduos que, simultaneamente, no local de trabalho ou noutro, sejam proprietários ou administradores de qualquer empresa cujos trabalhadores estejam inscritos ou que possam vir a inscrever-se no SINAPE;
- b) Os trabalhadores estrangeiros não podem fazer parte dos órgãos directivos do Sindicato.

2 — O pedido de admissão, que implica a aceitação expressa da declaração de princípios, dos estatutos e dos regulamentos do SINAPE, será feito mediante o preenchimento de uma proposta fornecida pelo Sindicato:

- a) O pedido de admissão deve ser formulado junto do dirigente ou delegado sindical e enviado à sede do Sindicato;
- b) O pedido de admissão, depois de devidamente informado pelo secretariado da delegação, será enviado ao secretariado nacional, que decidirá sobre a admissão do novo sócio;
- c) Se não existir delegado sindical na empresa ou zona, o trabalhador pode formular directamente o pedido à delegação da área ou, na inexistência desta, directamente ao secretariado nacional.

3 — O secretariado nacional poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho geral no prazo máximo de 15 dias, notificando o candidato da sua decisão e informando a delegação da área e o delegado sindical competente.

4 — Da decisão do secretariado nacional, qualquer associado ou o candidato pode recorrer para o conselho geral no prazo máximo de cinco dias a contar a partir da data da notificação.

§ único. Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

Artigo 8.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio todo aquele que:

- a) Deixar de exercer a sua actividade no âmbito do Sindicato ou venha a colocar-se na situação prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 7.º;
- b) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;
- c) Deixar de pagar a sua quota por período superior a três meses, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 47.º e de acordo com o regulamento de disciplina;
- d) Seja expulso do SINAPE.

2 — A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do Sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 9.º

Readmissão

Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a readmissão:

- a) Em caso de expulsão, só o conselho geral, ouvido o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão;
- b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres

Artigo 10.º

Direitos

São direitos dos sócios:

- 1) Participar em toda a actividade do SINAPE, de acordo com os presentes estatutos;
- 2) Apresentar quaisquer propostas que julgue de interesse colectivo e enviar teses ao congresso;
- 3) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato nas condições previstas nestes estatutos;
- 4) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos e dos regulamentos;
- 5) Beneficiar de todas as actividades do SINAPE no campo sindical, profissional, social, cultural e recreativo;
- 6) Recorrer das decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos;
- 7) Beneficiar de apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;

- 8) Beneficiar de compensação por salários perdidos em caso de represália por actividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral;
- 9) Beneficiar do fundo social e de greve, nos termos determinados pelo conselho geral;
- 10) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
- 11) Reclamar da actuação do delegado sindical;
- 12) Receber os estatutos e o programa de acção do Sindicato;
- 13) Receber o cartão de sócio;
- 14) Requerer, nos termos legais, a sua admissão de sócio do Sindicato.

Artigo 11.º

Deveres

São deveres dos sócios:

- 1) Cumprir os estatutos e as demais disposições regulamentares;
- 2) Manter-se informado das actividades do Sindicato e desempenhar os lugares para que foi eleito, quando o tenha aceite;
- 3) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos outros órgãos do SINAPE;
- 4) Fortalecer a organização do SINAPE nos locais de trabalho.
- 5) Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;
- 6) Pagar regularmente as suas quotizações;
- 7) Comunicar, por escrito, no prazo de 15 dias, ao Sindicato a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- 8) Devolver o cartão de sócio do SINAPE quando tenha perdido essa qualidade;
- 9) Defender em todos os locais o bom nome do Sindicato.

PARTE III

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Remissão

O regime disciplinar será estabelecido por regulamento de disciplina a aprovar em congresso.

PARTE IV

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Artigo 13.º

Estruturas

A organização estrutural do SINAPE comporta:

- 1) Congresso;
- 2) Conselho geral;

- 3) Conselho fiscalizador de contas;
- 4) Conselho de disciplina;
- 5) Secretariado nacional;
- 6) Delegações;
- 7) Delegados sindicais e comissões sindicais e profissionais.

Artigo 14.º

Órgãos dirigentes

São órgãos dirigentes do SINAPE:

- a) Conselho geral;
- b) Conselho fiscalizador de contas;
- c) Conselho de disciplina;
- d) Secretariado nacional;
- e) Secretariado das delegações.

Artigo 15.º

Mandatos

1 — Todas as eleições são efectuadas por voto e escrutínio directo e secreto.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

§ único. Exceptuam-se os delegados do congresso, cujo mandato é coincidente com a duração do mesmo.

3 — O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo no entanto assegurada a reposição das despesas ocasionadas no exercício das funções directivas.

4 — Os dirigentes que por motivo das suas funções percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso pelo SINAPE das importâncias correspondentes.

Artigo 16.º

Quórum

1 — Os órgãos do SINAPE só poderão deliberar validamente desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros efectivos.

2 — Decorrida uma hora sobre a data prevista para o início dos trabalhos, pode reunir e deliberar validamente com qualquer número de membros presentes.

CAPÍTULO II

Congresso

Artigo 17.º

Composição

1 — O órgão supremo do SINAPE é o congresso, constituído por um colégio mínimo de 45 delegados, eleitos em assembleia eleitoral, em conformidade com os estatutos.

2 — Será necessário o mesmo número de associados para eleger um delegado.

3 — São, por inerência, delegados ao congresso os membros do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e do secretariado nacional.

Artigo 18.º

Competência

1 — São atribuições exclusivas do congresso:

- a) Eleger o conselho geral;
- b) Eleger o conselho fiscalizador de contas;
- c) Eleger o conselho de disciplina;
- d) Eleger o secretariado nacional;
- e) Destituir, por maioria de três quartos, os órgãos estatutários do SINAFE e eleger uma comissão administrativa, à qual incumbe, obrigatoriamente, a gestão dos assuntos sindicais decorrentes e a preparação e a realização, no prazo máximo de 120 dias, do congresso para a eleição dos órgãos destituídos;
- f) Rever os estatutos;
- g) Deliberar sobre a associação ou a fusão do SINAFE com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- h) Autorizar o secretariado nacional a alienar ou onerar bens imóveis;
- i) Discutir e aprovar, alterando ou não, o programa de acção para o quadriénio seguinte;
- j) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do Sindicato;
- k) Alterar a quotização sindical, bem como fixar as quotizações para os fundos a instituir.

2 — As deliberações sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos não vincularão o SINAFE.

Artigo 19.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente:

- a) A pedido de 20 % dos sócios do SINAFE;
- b) A pedido do secretariado nacional;
- c) Por decisão do conselho geral.

2 — O congresso ordinário pode, se assim o entender, convocar um congresso extraordinário para alteração dos estatutos ou para apreciar ou deliberar sobre outros assuntos que, não constando da sua ordem de trabalhos, sejam reconhecidos como de grande interesse e premência para o SINAFE.

3 — Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser sempre feitos por escrito, deles constando a ordem de trabalhos, que aquele não poderá alterar.

4 — Os congressos extraordinários realizar-se-ão com os mesmos delegados para o último congresso, desde que não decorram mais de seis meses entre as datas de ambos.

Artigo 20.º

Convocação

1 — A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio da convocatória ser publicado através de comunicado ou boletim informativo do SINAFE, com a antecedência mínima de 60 dias.

§ único. No caso do congresso extraordinário previsto no n.º 2 do artigo anterior, a convocação compete ao presidente da mesa do congresso.

2 — Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo anterior, o conselho geral deverá convocá-lo no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

§ único. O congresso extraordinário previsto no n.º 2 do artigo 19.º deverá reunir dentro dos 60 dias subseqüentes à data da deliberação da sua convocação.

3 — O anúncio da convocatória deverá conter a ordem de trabalhos, o dia, a hora e o local da realização do congresso e ser seguido, quando necessário, no prazo máximo de 15 dias da convocação da assembleia eleitoral.

Artigo 21.º

Funcionamento

1 — As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tome parte mais de metade dos seus membros.

a) Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples.

b) Para aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

2 — O congresso funcionará em sessão contínua até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

a) Se a quantidade de assuntos a debater o justificar, pode ser requerida, por um terço dos delegados ou pela mesa, a continuação dos trabalhos, em reunião extraordinária dentro dos três meses seguintes.

b) Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso, excepto se for convocada nova reunião extraordinária nos termos da alínea a).

3 — O congresso elegerá no início da primeira sessão uma mesa para dirigir os trabalhos, competindo-lhe especialmente:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- c) Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções dos delegados e das deliberações do congresso;
- d) Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento do congresso;
- e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

4 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente e três secretários, eleitos por sufrágio de lista completa e nominativa mediante escrutínio secreto.

Artigo 22.º

Votações em congresso

1 — A votação em reunião do congresso será feita pessoal e directamente por cada delegado, não sendo permitido o voto por procuração nem o voto por correspondência.

2 — A votação pode ser por braço levantado ou por escrutínio secreto.

a) Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:

- 1) Eleição da mesa do congresso, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e do secretariado nacional;
- 2) Destituição dos órgãos que lhe compete eleger;
- 3) Deliberação sobre a associação ou fusão do SINAFE com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção.

b) O presidente da mesa do congresso não disporá de voto de qualidade.

Artigo 23.º

Regimento

O congresso decidirá o seu próprio regimento.

CAPÍTULO III

Conselho geral

Artigo 24.º

Composição

1 — O conselho geral é composto por 24 membros, eleitos pelo congresso por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e por escrutínio pelo método de Hondt, e pelos:

Presidente do conselho fiscalizador de contas;
Presidente do conselho de disciplina;
Secretário-geral;
Vice-secretário-geral;
Secretário nacional tesoureiro.

2 — As listas concorrentes deverão indicar, além dos candidatos efectivos, suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3 — Será presidente do conselho geral o primeiro candidato efectivo da lista mais votada.

4 — Terão assento no conselho geral, sem direito de voto:

- a) Os membros do conselho fiscalizador de contas;
- b) Os membros do conselho de disciplina;
- c) Os membros do secretariado nacional;
- d) O coordenador do secretariado de cada delegação do SINAFE.

5 — Nos casos em que estejam em causa eleições para delegados em organizações onde o SINAFE esteja filiado, terão também direito de voto os membros dos órgãos indicados no número anterior.

Artigo 25.º

Mesa do conselho geral

1 — O conselho geral elegerá, na sua primeira reunião, de entre os seus membros eleitos pelo congresso, um vice-presidente e três secretários, por sufrágio de listas completas, sendo eleita a que somar o maior número de votos, que, com o presidente eleito em congresso, constituirão a mesa.

2 — A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões, de acordo com a ordem do dia e o regimento do conselho, sendo responsável pela condução dos trabalhos e pelo respectivo expediente.

Artigo 26.º

Reuniões

1 — O conselho geral reúne ordinariamente três vezes por ano e extraordinariamente a pedido do secretariado nacional, de um terço dos seus membros ou de 10 % dos sócios do SINAFE.

2 — A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente.

3 — Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

4 — Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de 15 dias de antecedência.

Artigo 27.º

Competência

1 — Compete ao conselho geral velar pelo cumprimento dos princípios, dos estatutos, do programa de acção e das decisões directivas do congresso por todos os membros e pelos órgãos do SINAFE e, em especial:

- a) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política e a estratégia sindicais definidas pelos congressos;
- b) Convocar o congresso, nos termos estatutários;
- c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício apresentados pelo secretariado nacional, após parecer do conselho fiscalizador de contas;
- d) Apresentar relatório pormenorizado das suas actividades ao congresso, do qual constará parecer sobre os relatórios anuais do secretariado nacional;
- e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SINAFE ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;
- f) Deliberar acerca da declaração de greve, sobre proposta do secretariado nacional, depois de este haver consultado os trabalhadores e de estes se terem pronunciado, maioritariamente, quando a sua duração for superior a 10 dias;
- g) Ratificar a declaração, pelo secretariado nacional, de greve;
- h) Fixar as condições de utilização do fundo de greve e do fundo social;

- i) Eleger os representantes do SINAPE nas organizações em que esteja filiado;
- j) Decidir sobre as propostas do secretariado nacional de abrir delegações do SINAPE e aprovar o regulamento de funcionamento destas;
- l) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou sobre a adesão a outras já existentes;
- m) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência do congresso, salvo expressa delegação deste;
- n) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SINAPE lhe apresentem;
- o) Ratificar a proposta do secretariado nacional para a convocação do congresso;
- p) Ratificar a proposta do secretariado nacional com o número de delegados que elege ao congresso, conforme o n.º 2 do artigo 17.º;
- q) Autorizar o secretariado nacional a contrair empréstimos e adquirir bens imóveis;
- r) Nomear os órgãos de gestão administrativa do SINAPE, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições.

2 — O conselho geral decidirá do seu próprio regulamento.

CAPÍTULO IV

Conselho fiscalizador de contas

Artigo 28.º

Composição

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por três elementos eleitos pelo congresso por sufrágio directo e secreto e por escrutínio pelo método de Hondt.

2 — As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3 — É presidente do conselho fiscalizador de contas o primeiro candidato efectivo da lista mais votada.

4 — Os membros do conselho fiscalizador de contas elegerão de entre si um vice-presidente e um relator.

Artigo 29.º

Competência

1 — Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SINAPE;
- b) Dar parecer sobre os relatórios, as contas e os orçamentos apresentados pelo secretariado nacional;
- c) Assistir às reuniões do secretariado nacional, quando o julgar necessário, sem direito de voto;
- d) Apresentar ao secretariado nacional as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no seu âmbito;
- e) Examinar com regularidade a contabilidade das delegações do SINAPE.

2 — O conselho fiscalizador de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação de tesouraria do Sindicato.

3 — Das reuniões do conselho fiscalizador de contas serão, obrigatoriamente, elaboradas actas.

CAPÍTULO V

Conselho de disciplina

Artigo 30.º

Composição

1 — O conselho de disciplina é constituído por cinco elementos eleitos pelo congresso por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3 — É presidente do conselho de disciplina o primeiro candidato efectivo da lista mais votada.

4 — Os membros do conselho de disciplina elegerão de entre si um vice-presidente e um secretário.

Artigo 31.º

Reuniões

1 — O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente sempre que qualquer assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do Sindicato ou pelos seus sócios.

2 — Das reuniões do conselho de disciplina serão, obrigatoriamente, elaboradas actas.

Artigo 32.º

Competência

1 — Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos que surjam entre os órgãos do SINAPE;
- c) Comunicar ao secretariado nacional as sanções aplicadas aos sócios nos termos do regulamento disciplinar até à pena de suspensão;
- d) Propor ao conselho geral as penas de expulsão a aplicar;
- e) Dar parecer ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos ou sobre qualquer assunto que aquele órgão lhe ponha.

2 — Das decisões do conselho de disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral.

3 — O conselho de disciplina apresentará anualmente ao conselho geral, na reunião em que este aprovar o relatório e as contas do secretariado nacional, o seu relatório.

CAPÍTULO VI

Secretariado nacional

Artigo 33.º

Composição

1 — O secretariado nacional, composto por 15 elementos, é eleito pelo congresso por escrutínio directo e secreto de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que somar o maior número de votos.

2 — As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3 — São secretário-geral e vice-secretário-geral do SINAPE os primeiro e segundo nomes da lista mais votada.

4 — O secretariado nacional é um órgão colegial, tendo, no entanto, os seus membros funções específicas, que distribuirão entre si.

5 — O secretariado nacional elegerá, de entre os seus membros, na sua primeira reunião, um secretariado executivo de sete elementos.

6 — O secretariado executivo exercerá as competências que lhe forem delegadas pelo secretariado nacional.

7 — As actividades desenvolvidas pelo secretariado executivo serão transmitidas aos restantes membros do secretariado nacional nas reuniões deste órgão.

8 — Poderão participar nas reuniões do secretariado nacional os presidentes do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina, sem direito de voto, desde que aprovado em reunião e a convite do secretário-geral.

Artigo 34.º

Competência

1 — Ao secretariado nacional compete, nomeadamente:

- a) Representar o SINAPE ao nível nacional e internacional;
- b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões do congresso e do conselho geral;
- c) Propor ao conselho geral a criação de novas delegações do SINAPE;
- d) Facilitar, acompanhar e apoiar os trabalhos dos secretariados das delegações;
- e) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- f) Aceitar a demissão de sócios que a solicitem nos termos legais;
- g) Fazer a gestão do pessoal do SINAPE de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- h) Elaborar e apresentar anualmente, até 15 de Dezembro, ao conselho geral, para aprovação, o orçamento e o plano para o ano seguinte;

- i) Apresentar anualmente, até 30 de Março, ao conselho geral o relatório e as contas relativos ao ano antecedente;
- j) Representar o SINAPE em juízo e fora dele;
- l) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;
- m) Declarar e fazer cessar a greve, depois de ouvidos os trabalhadores e de estes se haverem pronunciado, maioritariamente, por períodos iguais ou inferiores a 10 dias, devendo submeter as suas decisões a ratificação do conselho geral;
- n) Propor ao conselho geral a convocatória do congresso nos termos do n.º 1 e suas alíneas a) e b) do artigo 19.º dos estatutos, com a indicação do local, do dia, da hora e da respectiva ordem de trabalhos;
- o) Estabelecer o número de delegados ao congresso que caberá a cada círculo eleitoral, nos termos do n.º 2 e suas alíneas do artigo 17.º destes estatutos;
- p) Nomear os delegados sindicais, eleitos pelos trabalhadores, bem como suspendê-los ou demiti-los de acordo com os interesses dos mesmos trabalhadores.

2 — Para levar a cabo as tarefas que lhe são atribuídas, o secretariado nacional deverá:

- a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SINAPE;
- b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de actividade;
- c) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias especializadas, sobretudo no referente à contratação colectiva;
- d) Submeter aos restantes órgãos do SINAPE todos os assuntos sobre os quais eles devem pronunciar-se ou que voluntariamente lhes queira pôr;
- e) Editar o jornal do SINAPE e quaisquer outras publicações de interesse;
- f) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e respectivas eleições;
- g) Desenvolver todas as acções necessárias ou de que outros órgãos do SINAPE o incumbam;
- h) Eleger de entre os seus membros um secretariado permanente executivo composto por sete membros;
- i) Elaborar e manter actualizado o inventário dos haveres do Sindicato.

Artigo 35.º

Reuniões

1 — O secretariado nacional reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente de 45 em 45 dias, devendo-se elaborar acta de cada reunião efectuada em livro próprio para esse fim.

2 — O secretariado executivo reúne sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês, devendo-se elaborar acta de cada reunião efectuada em livro próprio para esse fim.

Artigo 36.º

Competência do secretário-geral

Compete ao secretário-geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões do secretariado nacional e do secretariado permanente executivo;
- b) Coordenar a execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;
- c) Representar o SINAFE em todos os actos;
- d) Nas suas faltas e impedimentos, o secretário-geral será substituído pelo vice-secretário-geral;
- e) Propor os membros para o secretariado permanente executivo;
- f) Propor a constituição dos pelouros e a sua composição e coordenação;
- g) Ter assento e presidência nas reuniões das delegações, podendo estas ser convocadas por sua iniciativa, assim como nas reuniões das comissões sindicais e profissionais,

Artigo 37.º

Responsabilidade

1 — Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado perante o congresso e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos solicitados.

2 — O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

3 — Para obrigar o SINAFE, bastam as assinaturas de dois membros do secretariado nacional, sendo uma delas, obrigatoriamente, a do secretário nacional tesoureiro, quando os documentos envolvem responsabilidade financeira.

CAPÍTULO VII

Delegações

Artigo 38.º

Criação e fusão

1 — Poderão ser criadas, por proposta do secretariado nacional ao conselho geral, delegações do SINAFE, bem como suprimir, fundir ou subdividir as já existentes.

2 — Compete ao secretariado nacional propor ao conselho geral um projecto de regulamentação da competência do funcionamento destas formas de representação.

3 — A área geográfica das delegações será definida na primeira reunião do conselho geral sobre proposta do secretariado nacional.

Artigo 39.º

Competências das delegações

Às delegações compete:

- a) Dinamizar o Sindicato na sua área de acção em coordenação com os órgãos do Sindicato e na observância dos princípios estatutários;
- b) Transmitir aos órgãos nacionais do Sindicato as aspirações dos associados;
- c) Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos do Sindicato;
- d) Pronunciar-se sobre questões que lhe sejam presentes pelo secretariado nacional;
- e) Acompanhar a acção dos dirigentes, conselheiros e delegados sindicais, facilitando a coordenação entre eles e o secretariado nacional.

Artigo 40.º

Órgãos da delegação

São órgãos da delegação:

- a) A assembleia de delegados;
- b) O secretariado da delegação.

Artigo 41.º

Assembleia de delegados

1 — A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais na área da delegação.

2 — A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, em especial, analisar e discutir a situação sindical nas empresas e zonas e pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam postas pelo secretariado nacional.

3 — A assembleia de delegados é presidida pelo secretariado nacional e reúne obrigatoriamente uma vez por semestre e extraordinariamente nos seguintes casos:

- a) A requerimento do secretariado da delegação;
- b) A requerimento de 20 % dos delegados sindicais da delegação.

Artigo 42.º

Secretariado da delegação

1 — Cada delegação será dirigida por um secretariado composto:

- a) Por um secretário-coordenador, que preside;
- b) Por dois ou quatro membros eleitos pela assembleia de delegados;
- c) O secretariado das delegações será eleito por sufrágio directo e secreto, de listas nominativas completas, pelo método proporcional de Hondt, na primeira assembleia de delegados;
- d) Será secretário-coordenador o primeiro candidato efectivo da lista mais votada;
- e) As listas terão de indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

2 — Ao secretariado da delegação competirá dirigi-la, fazendo igualmente a sua gestão financeira.

CAPÍTULO VIII

Delegações sindicais

Artigo 43.º

Eleição de delegados sindicais

1 — A eleição de delegados sindicais será efectuada no ou nos locais de trabalho, por todos os associados do SINAPE.

2 — O secretariado nacional promoverá e organizará as eleições dos delegados sindicais nos 120 dias seguintes ao congresso.

A convocação das eleições será feita com 20 dias de antecedência pelo secretariado nacional.

3 — Após o anúncio da eleição dos delegados sindicais, os associados poderão constituir-se em listas nominativas completas, enviando a sua candidatura ao secretariado nacional, até 10 dias antes do acto eleitoral.

4 — O secretariado nacional analisará a elegibilidade dos candidatos e afixará as listas até cinco dias antes nos locais de trabalho, empresa ou zona de eleição.

5 — Do acto eleitoral será elaborada acta, que deverá ser enviada ao secretariado nacional, no prazo máximo de cinco dias, para apreciação da sua regularidade.

Artigo 44.º

Nomeação

1 — Os delegados sindicais são sócios do SINAPE que, sob a orientação e coordenação do secretariado nacional, fazem a dinamização sindical nas suas empresas ou nos locais de trabalho.

2 — A nomeação dos delegados sindicais é da competência do secretariado nacional, devendo ser precedida de eleições dinamizadas pelo secretariado com base em listas nominativas completas, com escrutínio pelo método de Hondt.

a) O secretariado nacional fixará em regulamento especial o número de delegados sindicais em cada empresa, local de trabalho ou zona, de acordo com a lei vigente.

b) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição do novo secretariado nacional, competindo-lhe, todavia, assegurar o desempenho das suas funções até à eleição de novos delegados.

Artigo 45.º

Comissões sindicais

1 — Deverão constituir-se comissões de delegados sindicais sempre que as características da empresa e a dispersão dos locais de trabalho das zonas o justifiquem.

2 — Compete ao secretariado nacional apreciar a oportunidade de criação de comissões de delegados sindicais e definir as suas atribuições.

PARTE V

Organização financeira

Artigo 46.º

Fundos

Constituem fundos do SINAPE:

- 1) As quotas dos seus associados;
- 2) As receitas extraordinárias;
- 3) As contribuições extraordinárias.

Artigo 47.º

Quotização

1 — A quotização dos sócios do SINAPE é de 1 % e incide sobre o líquido do total do vencimento mensal, do subsídio de férias e do 13.º mês, com arredondamento por excesso para o escudo, salvo outras percentagens específicas aprovadas em congresso.

2 — Estão isentos de pagamento de quotas durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que comuniquem por escrito ao Sindicato, comprovando-as, os sócios:

- a) Desempregados inscritos nos centros de emprego da área de residência;
- b) Que estejam a cumprir serviço militar obrigatório;
- c) Do sexo feminino que estiverem com baixa de parto;
- d) Impedidos de trabalhar devido a doença prolongada por mais de um mês;
- e) Reformados.

3 — Não estão isentos do pagamento de quotas os sócios que se encontrem na situação prevista na alínea d) do número anterior quando, por força da regulamentação colectiva de trabalho, tenham direito a complemento de subsídio de doença.

4 — A quotização nos termos do número anterior incidirá sobre o valor pago pela entidade patronal a título de subsídio de doença.

5 — A quotização mensal para o Sindicato dos sócios em situação de pré-reforma é de 0,5 % sobre o total do vencimento líquido, com arredondamento por excesso para o escudo.

Artigo 48.º

Aplicação de receitas

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- 1) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do SINAPE;
- 2) Constituição de um fundo social e de greve, que será representado por 5 % da quotização;
- 3) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo da conta de exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas;

- 4) A utilização pelo Secretariado Nacional dos fundos especiais previstos nos n.ºs 2 e 3, depende de autorização do conselho geral e será feita nos termos por este estabelecido.

PARTE VI

Das eleições

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 49.º

Capacidade

1 — Podem votar todos os sócios maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham o mínimo de três meses de inscrição no SINAPE.

2 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SINAPE durante pelo menos 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

Artigo 50.º

Elegibilidade

1 — Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que constem dos cadernos eleitorais.

2 — Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior, os interditos ou inabilitados judicialmente e os que estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas ou que tenham sido expulsos do Sindicato.

3 — Não é permitida a eleição para dois ou mais órgãos do Sindicato.

Artigo 51.º

Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral reúne ordinariamente de quatro em quatro anos para eleição dos delegados ao congresso e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo presidente do conselho geral.

2 — As eleições terão sempre lugar até ao mínimo de 30 dias antes da data da realização do congresso.

3 — Compete ao conselho geral convocar a assembleia eleitoral nos prazos estatutários, ou ao congresso quando um ou vários órgãos dirigentes tenham sido por este demitidos.

a) A convocatória deverá ser amplamente divulgada em dois jornais dos de maior tiragem do País com a antecedência mínima de 15 dias e no jornal do SINAPE.

b) O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de lista e o dia, as horas e os locais onde funcionarão as mesas de voto.

c) As horas e os locais onde funcionarão as mesas de voto serão objecto de publicação no jornal do SINAPE.

CAPÍTULO II

Processo eleitoral

Artigo 52.º

Competência

1 — A organização do processo eleitoral é da competência da mesa do conselho geral, sob orientação do seu presidente:

- a) A mesa do conselho geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;
- b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral dentro das possibilidades financeiras do Sindicato, ouvidos o secretariado nacional e o conselho fiscalizador de contas;
- c) Distribuir, de acordo com o secretariado nacional, entre as diversas listas a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades destes, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a confecção dos boletins de voto e enviar os votos por correspondência desde que solicitados até cinco dias antes do início do acto eleitoral;
- e) Promover a afixação das listas candidatas e os respectivos programas de acção na sede e nas delegações do SINAPE desde a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral;
- f) Promover a afixação dos cadernos eleitorais na sede e nas delegações do SINAPE, pelo menos 10 dias antes da assembleia eleitoral;
- g) Proceder à nomeação da comissão de verificação de poderes;
- h) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e a localização das assembleias de voto;
- i) Organizar a constituição das mesas de voto;
- j) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- k) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los.

Artigo 53.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização, formada pelo presidente do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes por círculo eleitoral.

2 — Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;

- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

Artigo 54.º

Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas, contendo os nomes dos candidatos, o número de sócio, a idade, a empresa, a categoria profissional, o número mecanográfico, o círculo eleitoral e a residência, e da declaração por todos assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura.

2 — Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura subscrita por 100 ou 10 % dos sócios do círculo eleitoral respectivo, identificados pelo nome completo, legível, pela assinatura e pelo número de sócio do SINAFE, e, ainda, pela residência do primeiro subscritor.

3 — As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso, sendo todos eles identificados por nome completo, número de sócio, idade, empresa, categoria profissional, número mecanográfico, círculo eleitoral e residência, e ser acompanhadas de declaração por todos assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura.

4 — As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes do início da assembleia eleitoral.

5 — Nenhum associado do SINAFE pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente.

Artigo 55.º

Rejeição de candidaturas

1 — A mesa da assembleia eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas que não venham acompanhadas da documentação exigida em conformidade com os n.ºs 1, 2 e 3 do artigo anterior.

2 — A mesa da assembleia eleitoral dispõe do prazo máximo de cinco dias a contar a partir do termo da apresentação das candidaturas para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e a violação das normas instituídas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela assembleia eleitoral no prazo máximo de três dias contar a partir da data da respectiva notificação.

4 — Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

a) O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou dos candidatos inelegíveis no prazo de três dias, e se tal não acontecer, o lugar será ocupado na lista pelo candidato imediatamente a seguir, e assim sucessivamente, inclusive os suplentes.

b) A lista será devidamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efectivos.

5 — As candidaturas que, findo o prazo estabelecido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela mesa da assembleia eleitoral e entregue ao primeiro proponente.

Artigo 56.º

Aceitação de candidaturas

1 — Quando não haja irregularidades ou estejam supridas as verificadas dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

2 — As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A», e serão publicitadas aos associados.

Artigo 57.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão editados pelo SINAFE sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2 — Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3 — Os boletins de voto serão distribuídos nas respectivas mesas de voto no próprio dia das eleições.

Artigo 58.º

Assembleias de voto

1 — Funcionarão assembleias de voto na sede e nas delegações do Sindicato ou noutro local que possa ser relevante.

Os sócios que exerçam a sua actividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na sede ou na delegação com assembleia de voto mais próxima.

2 — As assembleias de voto funcionarão entre as 8 e as 19 horas quando instaladas fora dos locais de trabalho, e em horário a estabelecer caso a caso quando funcionem em locais de trabalho.

Artigo 59.º

Constituição das mesas

1 — A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

3 — Em cada mesa de voto poderá haver um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata à eleição.

4 — Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

5 — As listas deverão indicar os seus delegados até dois dias antes da assembleia eleitoral.

6 — Não é lícita a impugnação da eleição com base na falta de qualquer delegado.

Artigo 60.º

Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) Solicitado à mesa da assembleia eleitoral até cinco dias antes do início do acto eleitoral;
- b) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
- c) Do referido sobrescrito constem o nome e o número de sócio;
- d) Este sobrescrito deve ser introduzido noutro e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, por correio registado, e remetido à mesa de voto a que diz respeito;
- e) Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na urna da mesa de voto a que se refiram;
- f) Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do correio seja anterior à do dia da eleição;
- g) É permitido o voto electrónico desde que através da página do Sindicato.

4 — A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio do SINAPE e na sua falta por meio do bilhete de identidade ou de qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 61.º

Apuramento

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados e a identificação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.

2 — As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral, de que será lavrada acta.

Artigo 62.º

Recursos

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deve ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo

a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e nas delegações do SINAPE.

3 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

Artigo 63.º

Regulamento eleitoral

O conselho geral aprovará numa das reuniões o regulamento eleitoral.

PARTE VII

Renúncia, suspensão e perda de mandato

Artigo 64.º

Renúncia do mandato

1 — Qualquer associado eleito para os órgãos estatutariamente poderá renunciar ao mandato.

2 — A renúncia deverá ser declarada por escrito e dirigida ao presidente do conselho geral, que indicará o respectivo substituto.

Artigo 65.º

Suspensão do mandato

1 — Os membros eleitos para os órgãos do SINAPE poderão solicitar a suspensão do mandato.

2 — O pedido de suspensão, devidamente fundamentado, deve ser endereçado ao presidente ou ao secretário-geral do órgão a que pertence.

3 — De entre outros, são motivos de suspensão os seguintes:

- a) Doença devidamente comprovada;
- b) Afastamento temporário do País ou motivos profissionais por período superior a 30 dias.

4 — A suspensão não poderá ultrapassar 365 dias no decurso do mandato, sob pena de se considerar como renúncia ao mesmo.

5 — Durante o seu impedimento, a vaga será preenchida nos termos do artigo 66.º

Artigo 66.º

Preenchimento de vagas nos órgãos

As vagas ocorridas nos órgãos do SINAPE são preenchidas pelo sócio imediatamente a seguir na ordem da respectiva lista.

Artigo 67.º

Perda do mandato

Perdem o mandato para que tenham sido eleitos em qualquer dos órgãos estatutários os associados que não tomem posse do lugar para que foram eleitos ou dêem três faltas consecutivas ou cinco interpoladas às reuniões dos órgãos a que pertencem sem motivo justificado.

PARTE VIII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 68.º

Revisão dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso, expressamente convocado para o efeito.

2 — O(s) projecto(s) de alteração aos estatutos será(ão) distribuído(s) aos delegados do congresso no dia da realização do congresso, que deliberará sobre as alterações propostas.

3 — Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar os princípios fundamentais pelos quais o SINAPE se rege e, nomeadamente, os princípios da democracia sindical e as estruturas que a garantem, consignadas nos n.ºs 2.2 e 2.3 da declaração de princípios.

4 — As alterações aos estatutos terão de ser aprovadas por maioria de dois terços dos delegados em efectividade de funções.

Artigo 69.º

Fusão e dissolução

1 — A integração ou fusão do SINAPE com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão do congresso, tomada por maioria absoluta dos delegados em exercício.

2 — A extinção ou dissolução do SINAPE só poderá ser decidida pelo congresso desde que votada por mais de dois terços dos delegados em efectividade de funções. Neste caso, o congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará.

Artigo 70.º

Comissões profissionais

1 — As comissões profissionais assentam na identidade de interesses, numa profissão ou num sector de actividade, e visam a sua legítima salvaguarda, bem como a superação e a harmonização das eventuais contradições que entre eles surjam.

2 — Poderá haver tantas comissões profissionais quantas as necessárias para um completo enquadramento sócio-profissional dos associados.

3 — O conselho geral aprovará regulamento próprio de funcionamento das comissões profissionais e suas competências.

Artigo 71.º

Eficácia

1 — As alterações introduzidas nos presentes estatutos, aprovados no V Congresso do Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAPE, realizado no dia 30 de Abril no Entroncamento, entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior deste artigo, com a entrada em vigor dos presentes estatutos são revogados os anteriores estatutos, aprovados no IV Congresso do SINAPE e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2001.

Registados em 19 de Maio de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 60/2005, a fl. 73 do livro n.º 2.

Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 31 de Janeiro de 2005, à alteração aos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1979.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exerçam a sua actividade profissional nos centros de abate, transformação e conservação de carnes, tripas ou similares, nos talhos, nos supermercados e hipermercados, independentemente da sua profissão.

Artigo 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro.

Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede em Lisboa.

Artigo 4.º

O Sindicato poderá criar, por simples deliberação da direcção, delegações regionais ou outras formas de representação descentralizada, sempre que o julgue necessário à persecução dos seus fins, bem como suprimir, fundir ou subdividir as já existentes.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 5.º

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores por uma organização sindical unitária e independente.

Artigo 6.º

1 — O Sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, Governo, partidos políticos, igrejas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

2 — É incompatível o exercício de cargos nos órgãos dirigentes do Sindicato com o exercício de qualquer cargo de direcção em partidos políticos ou associações de carácter confessional.

3 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

4 — A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia sindical, previstos e garantidos nos presentes estatutos, não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro do Sindicato que possam falsear as regras da democracia sindical ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

5 — O Sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela emancipação da classe trabalhadora e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

CAPÍTULO III

Fins e competência

Artigo 7.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

- a) Lutar com todos os meios ao seu alcance pela defesa intransigente dos interesses de classe dos trabalhadores;
- b) Lutar, em estreita ligação com as demais associações sindicais, pela emancipação da classe trabalhadora e a construção da sociedade sem classes;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus associados, desenvolvendo a sua consciência sindical e de classe;
- d) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos trabalhadores seus associados de acordo com a sua vontade democraticamente expressa.

Artigo 8.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Decretar a greve;
- c) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;

- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e das convenções colectivas de trabalho;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar gratuitamente assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- g) Gerir e administrar, em colaboração com outros sindicatos, instituições de carácter social;
- h) Participar na elaboração da legislação de trabalho.

Artigo 9.º

Para a prossecução dos seus fins, o Sindicato deve:

- a) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos trabalhadores;
- b) Intensificar a sua propaganda com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical, por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais em empresas na área da sua actividade;
- d) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- f) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos.

CAPÍTULO IV

Dos associados

Artigo 10.º

Têm direito a filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

Artigo 11.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção, em proposta fornecida para esse efeito pelo Sindicato.

2 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na sua primeira reunião.

3 — Tem legitimidade para interpor recurso o interessado, qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 12.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleitos para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, reque-

rendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;

- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos seus interesses profissionais, económicos e culturais comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;
- e) Informar-se e ser informados de toda a actividade do Sindicato;
- f) Formular as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio;
- g) Exercer o direito de tendência nas formas que vierem a ser definidas pela assembleia geral, de acordo com a Constituição da República Portuguesa.

Artigo 13.º

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informados, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foram eleitos ou nomeados, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia e dos corpos gerentes tomadas democraticamente de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da influência unitária do Sindicato;
- g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Dar provas de adesão às ideias libertadoras do 25 de Abril, combatendo sob todas as formas a reacção fascista, com vista à construção de uma sociedade sem classes;
- i) Divulgar as edições do Sindicato;
- j) Pagar mensalmente a quotização obrigatória de 1 % da retribuição mensal do associado e pagar ainda 1 % das verbas que o associado receba em processos de contencioso e pré-contencioso patrocinados pelo Sindicato;
- k) Estão isentos de pagamento de quotas os sócios que deixaram de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, reforma, cumprimento do serviço militar ou desemprego, quando o declararem por escrito ao Sindicato;
- l) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, local de trabalho, reforma, incapacidade por motivo de doença ou impedimento por serviço militar.

Artigo 14.º

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados.
- b) Os que se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;
- c) Deixarem de pagar quotas sem motivo justificado há mais de seis meses.
- d) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 15.º

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 em assembleia geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 16.º

Podem ser aplicadas aos sócios as penas de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

Artigo 17.º

Incorrem nas penas de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 13.º dos presentes estatutos.

Artigo 18.º

Incorrem nas penas de suspensão até 12 meses e de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos associados.

Artigo 19.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 20.º

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa, concreta e especificada dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa será sempre reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue ao sócio, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será feita por meio de carta registada com aviso de recepção.

3 — O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que reputar necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 21.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual poderá delegá-lo numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral, excepto se se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

CAPÍTULO VI

Órgãos do Sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 22.º

Os órgãos do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da assembleia geral;
- c) Direcção;
- d) Conselho fiscal.

Artigo 23.º

Os membros dos corpos gerentes do Sindicato são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 24.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

3 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato têm igualmente direito ao reembolso por despesas de deslocação consideradas essenciais para o desempenho do cargo.

Artigo 25.º

A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 26.º

1 — Os membros dos corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido expressa-

mente convocada para esse efeito, desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número anterior, 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 os órgãos cujos membros foram destituídos, no prazo máximo de 90 dias.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 27.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 28.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento geral proposto pela direcção;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;
- g) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as questões que lhe sejam submetidas por qualquer dos órgãos do Sindicato ou dos seus associados;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- i) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- j) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;
- k) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

Artigo 29.º

A assembleia geral reunirá, ordinariamente, duas vezes por ano, até 31 de Março e 31 de Dezembro, respectivamente, de cada ano para deliberar, respectivamente, sobre as matérias das alíneas b) e c) do artigo anterior e de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 28.º dos estatutos.

Artigo 30.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados, não se exigindo em caso algum um número de assinaturas superior a 100.

2 — 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.

3 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1, o presidente deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 31.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios publicados num dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Por deliberação do presidente da mesa da assembleia geral e por proposta da direcção, a publicação das convocatórias das assembleias gerais em jornais poderá ser substituída pelo envio de circular individual a cada sócio desde que sejam respeitados os prazos e textos necessários para publicação.

3 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas d), h), i) e j) do artigo 28.º dos estatutos do Sindicato, o prazo mínimo dos anúncios convocatórios será de 15 dias.

Artigo 32.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de associados, salvo os casos em que os estatutos disponham diferentemente.

Artigo 33.º

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 30.º, não se realizarão sem a presença de pelo menos dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 34.º

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por simples maioria de votos.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral no prazo de 15 dias.

3 — O voto é secreto, não sendo admitido o voto por procuração.

Artigo 35.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, dois secretários e dois suplentes.

Artigo 36.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de cinco dias após a eleição;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros das actas;
- e) Assistir às reuniões de direcção sem direito a voto deliberativo.

Artigo 37.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 actas;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar a presidência da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;
- f) Substituir o presidente nos seus impedimentos;
- g) Assistir às reuniões de direcção sem direito a voto deliberativo.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 38.º

A direcção do Sindicato compõe-se de um mínimo de 5 e de um máximo de 10 membros eleitos de entre os sócios do Sindicato e 3 suplentes.

Artigo 39.º

Na primeira reunião de direcção, os membros eleitos escolherão de entre si o presidente e definirão as funções de cada um.

Artigo 40.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos sócios;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;

- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e as contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Exercer o poder disciplinar;
- g) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- h) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- i) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que o julgar conveniente;
- j) Admitir, suspender ou demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis. Em caso de demissão em que não haja acordo entre as partes deverá a direcção apresentar a questão em assembleia geral que decidirá.
- k) Elaborar a regulamentação interna necessária à boa organização dos serviços do Sindicato.

Artigo 41.º

1 — A direcção reunirá, pelo menos, uma vez por mês e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros presentes, devendo lavrar-se a acta de cada reunião.

2 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

Artigo 42.º

Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

Artigo 43.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

2 — A direcção poderá constituir mandatário para a prática de certos actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 44.º

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros efectivos e dois suplentes.

2 — Os membros do conselho fiscal podem participar nas reuniões da direcção, embora sem direito a voto.

Artigo 45.º

Na sua primeira reunião do conselho fiscal, os membros eleitos escolherão de entre si o presidente.

Artigo 46.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do Sindicato;

- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentado pela direcção, bem como o orçamento;
- c) Elaborar as actas das suas reuniões;
- d) Assistir às reuniões da direcção sempre que o julgar conveniente, sem direito a voto deliberativo;
- e) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato.

CAPÍTULO VII

Delegados e comissões de delegados sindicais

SECÇÃO I

Delegados sindicais

Artigo 47.º

Os delegados sindicais são trabalhadores sócios do Sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa, local de trabalho ou em determinada área geográfica.

Artigo 48.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Desencadear, coordenar e participar com os demais trabalhadores em todo o processo de controlo de produção;
- c) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que a informação do Sindicato chegue a todos os trabalhadores do sector;
- e) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- f) Colaborar com a direcção assegurando a execução das suas resoluções;
- g) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão da contratação colectiva de trabalho;
- h) Exercer as demais competências que lhe sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato e nos locais de trabalho onde para isso sejam criadas as condições, proceder à cobrança da quotização e envio para o Sindicato;
- i) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição e a participarem activamente na vida sindical;
- j) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;
- k) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças no sector;
- l) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência.

Artigo 49.º

1 — A designação dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores ou da direcção do Sindicato, que, em qualquer dos casos, assegurará a regularidade do processo eleitoral.

2 — A designação dos delegados, precedida de eleições feitas no Sindicato ou nos locais de trabalho pelos trabalhadores, incide sobre os sócios mais votados.

Artigo 50.º

Só poderá ser delegado sindical o sócio do Sindicato que esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais e não faça parte dos corpos gerentes do Sindicato.

Artigo 51.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensão das empresas, locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção do Sindicato ou aos trabalhadores determiná-lo, devendo porém ser designado, pelo menos, um delegado por cada 50 trabalhadores nos dois primeiros casos.

Artigo 52.º

1 — A exoneração dos delegados é da competência da direcção do Sindicato e dos trabalhadores do Sindicato mediante comunicação àquela.

2 — O mandato dos delegados não cessa necessariamente com o termo do exercício de funções da direcção que os nomeou.

3 — A exoneração dos delegados não depende da duração do exercício de funções, mas sim da perda de confiança na manutenção dos cargos, por parte dos trabalhadores que os elegeram ou da direcção que os nomeou, ou a seu pedido, ou ainda pela verificação dalguma das condições de inelegibilidade.

SECÇÃO II

Comissões de delegados sindicais

Artigo 53.º

1 — Deverão ser constituídas comissões de delegados sindicais, atentas as vantagens do trabalho colectivo, sempre que as características e dimensões das empresas, dos diversos locais de trabalho ou das áreas geográficas o justifiquem.

2 — Incumbe exclusivamente à direcção do Sindicato e aos delegados a apreciação da oportunidade da criação destes e de outros organismos intermédios.

3 — É também da competência da direcção do Sindicato e dos delegados sindicais a definição das atribuições das comissões de delegados sindicais e dos diversos organismos cuja criação se opere.

SECÇÃO III

Assembleia de delegados

Artigo 54.º

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais e tem por objectivos fundamentais discutir e analisar a situação político-sindical, apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

Artigo 55.º

A assembleia de delegados é convocada e presidida pela direcção.

Artigo 56.º

Sempre que o entenda necessário, a direcção pode convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do sindicato com as finalidades definidas no artigo 54.º e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área.

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 57.º

Constituem os fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 58.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo da conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção disporá depois de para tal autorizada pela assembleia geral.

Artigo 59.º

O saldo das contas de gerência, depois de retirados os 10 % para o fundo de reserva, será aplicado em qualquer dos seguintes fins:

- a) Criação de bolsas de estudo;
- b) Criação de um fundo de solidariedade para com os trabalhadores despedidos ou em greve;
- c) Qualquer outro fim, desde que de acordo com os objectivos do Sindicato.

Artigo 60.º

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal.

2 — A direcção submeterá à apreciação da assembleia geral, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento geral para o ano seguinte.

3 — O relatório e contas bem como o orçamento estarão patentes aos sócios, na sede do Sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data de realização da assembleia geral.

CAPÍTULO IX

Integração, fusão e dissolução

Artigo 61.º

1 — A integração, fusão e a dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que

votada por uma maioria de, pelo menos, 10 % do número total de sócios inscritos no Sindicato à data da assembleia.

2 — Para efeito do número anterior, a deliberação só será válida quando aprovada no mínimo por dois terços dos sócios do Sindicato presentes na assembleia geral.

Artigo 62.º

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO X

Alteração dos estatutos

Artigo 63.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral expressamente convocada para o efeito desde que estejam presentes 10 % dos sócios do Sindicato.

Artigo 64.º

A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 15 dias e publicada num dos jornais mais lidos na área do Sindicato.

Artigo 65.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por, pelo menos, três do número total de sócios presentes na reunião da assembleia geral.

CAPÍTULO XI

Eleições

Artigo 66.º

Os corpos gerentes do Sindicato são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os sócios que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores.

Artigo 67.º

Só podem ser eleitos os associados que estejam no pleno gozo dos direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos seis meses anteriores à data da realização da assembleia.

Artigo 68.º

Não podem ser eleitos os sócios que:

- a) Sejam membros da comissão de fiscalização;
- b) Sejam membros de órgãos directivos de agrupamentos políticos ou confessionais.

Artigo 69.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) Apreçar as reclamações aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e a localização das mesas de voto;
- g) Promover a confecção dos boletins de voto;
- h) Presidir ao acto eleitoral.

Artigo 70.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros dos corpos gerentes.

Artigo 71.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncio convocatório afixado na sede do Sindicato e nas delegações e publicado num dos jornais mais lidos na área da sede do Sindicato com a antecedência mínima de 45 dias.

Artigo 72.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato, 30 dias antes da data da realização da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissões irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 73.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a identificação dos candidatos, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura, bem como dos respectivos programas de acção.

2 — As listas de candidaturas terão se der subscritas por pelo menos 5 % do número de sócios do Sindicato.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, residência, designação da entidade patronal e local de trabalho.

4 — Os sócios subscritores serão identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de sócio.

5 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos dos corpos gerentes.

6 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

7 — O primeiro subscritor de cada lista candidata 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 74.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — O representante de cada lista concorrente deverá ser indicado com a apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 75.º

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o acto eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do Sindicato, dentro das possibilidades deste.

Artigo 76.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo da entrega das listas de candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro 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.

Artigo 77.º

As listas das candidaturas concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixadas na sede do Sindicato e suas delegações, desde a data da sua aceitação e até à realização do acto eleitoral.

Artigo 78.º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir do n.º 3 do artigo 76.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo ser colada ou distribuída por qualquer forma a propaganda das listas no interior da sede do Sindicato, devendo a direcção estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O Sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista no montante igual para todas a fixar pela direcção, ouvido o conselho fiscal consoante as possibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 79.º

O horário de funcionamento da assembleia eleitoral será definido pela mesa da assembleia geral.

Artigo 80.º

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato, sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular, com dimensão de 15 cm × 12 cm, para neles caber a indicação de todas as listas submetidas a votação, e serão impressos em papel branco, liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as denominações ou siglas das listas concorrentes dispostas horizontalmente, umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba, nos termos do artigo 76.º dos presentes estatutos, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados nos locais onde funcionem as mesas de voto.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2 deste artigo.

Artigo 81.º

1 — A identificação dos eleitores será efectuada através do cartão de sócio do Sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro documento de identificação com fotografia.

2 — Identificado o eleitor, este receberá das mãos do presidente da mesa o boletim de voto.

3 — Dirigir-se-á então 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 de voto em quatro.

4 — 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.

5 — A entrega do boletim de voto não preenchido significa a abstenção do sócio, ou a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no n.º 3, ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade de voto.

Artigo 82.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que requeira o boletim de voto à direcção com a antecedência máxima de 15 dias e:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
- b) Do referido sobrescrito constem o número e a assinatura do sócio, reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa;
- c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia de voto por correio registado;
- d) Este sobrescrito deverá ser entregue ao presidente da mesa da assembleia de voto vinte e quatro horas antes da abertura da assembleia eleitoral.

Artigo 83.º

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral.

2 — Os sócios votarão nas mesas correspondentes ao local de trabalho.

3 — Cada lista deverá credenciar um elemento que fará parte da mesa de voto.

4 — À mesa de voto competirá dirigir o processo eleitoral no seu âmbito.

5 — Competir-lhe-á ainda pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

Artigo 84.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção na sede do Sindicato das actas de todas as mesas, proceder-se-á ao apuramento final e será feita a proclamação da lista vencedora e a afixação dos resultados.

Artigo 85.º

1 — Pode ser interposto recurso com o fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

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 Sindicato.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos 15 dias seguintes ao seu recebimento, que decidirá em última instância.

Artigo 86.º

O presidente da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo de 15 dias após a eleição.

Artigo 87.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas será da competência da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO XII

Símbolo e bandeira

Símbolo — o símbolo do Sindicato é constituído por um fuzil e uma faca formando um «V», tendo no ângulo formado pelos cabos destas duas peças de trabalho dos cortadores uma salsicha, produto do trabalho dos sal-sicheiros e magarefes; no meio aberto entre a metade superior do fuzil e da faca, uma tripa, produto do trabalho das tripeiras, e, no cimo desta, um frango, produto do trabalho do aviário.

Estes elementos são nas cores preta, branca e amarela, circundados por duas circunferências concêntricas entre as quais é inscrito o nome do Sindicato e a data da sua fundação.

Bandeira — a bandeira é rectangular, com fundo vermelho, tendo ao centro o símbolo do Sindicato.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

O mandato dos actuais corpos gerentes terminará em 20 de Abril de 2008.

II — CORPOS GERENTES

Sind. Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFAE — Eleição no v congresso realizado no Entroncamento no dia 30 de Abril de 2005 para o quadriénio de 2005-2009.

Secretariado nacional

Efectivos:

Secretário-geral — Alberto Gameiro Jorge, bilhete de identidade n.º 2450478, emitido em Lisboa em 17 de Janeiro de 1997, ferroviário, especialista ferroviário em Lisboa, CP.

Vice-secretário-geral — Manuel António Rodeia Rocha, bilhete de identidade n.º 4862058, emitido

em Lisboa em 5 de Dezembro de 1996, ferroviário, controlador de circulação no Barreiro, REFER.

António da Silva Valente, bilhete de identidade n.º 6506030, emitido em Lisboa em 17 de Janeiro de 2001, ferroviário, controlador de circulação em Lisboa, Santa Apolónia, REFER.

António Fernando Martins Carvalho, bilhete de identidade n.º 4362048, emitido em Coimbra em 17 de Outubro de 2002, ferroviário, controlador de circulação em Alfarelos, REFER.

António José da Graça Lopes, bilhete de identidade n.º 5514705, emitido em Santarém em 7 de Maio de 2003, ferroviário, operador de venda e controlo no Entroncamento, CP.

Bruno Ricardo Alves Ferreira, bilhete de identidade n.º 10825943, emitido em Lisboa em 24 de Maio de 2004, ferroviário, assistente comercial em Ovar, CP.

João Mendes de Magalhães Ribeiro, bilhete de identidade n.º 5995465, emitido no Porto em 6 de Julho de 2000, ferroviário, controlador de circulação em Vila Meã, REFER.

Joaquim José Dias Valentim, bilhete de identidade n.º 6582639, emitido em Lisboa em 5 de Dezembro de 2003, ferroviário, chefe de equipa comercial na Póvoa, CP.

Jorge Manuel Oliveira Coelho, bilhete de identidade n.º 6346341, emitido em Coimbra em 29 de Dezembro de 1999, ferroviário, controlador de circulação em Mogofores, REFER.

José Luís Pereira Granjo, bilhete de identidade n.º 2869020, emitido em Lisboa em 13 de Setembro de 2002, ferroviário, controlador de circulação em Lousado, REFER.

Manuel Cardoso de Sousa, bilhete de identidade n.º 3321840, emitido em Lisboa em 6 de Março de 2002, ferroviário, controlador de circulação em Contumil, REFER.

Manuel de Oliveira Caeiro, bilhete de identidade n.º 4206381, emitido em Santarém em 14 de Maio de 2004, ferroviário, controlador de circulação em Santarém, REFER.

Nélio Marques Gaspar, bilhete de identidade n.º 5531473, emitido em Lisboa em 11 de Abril de 2001, ferroviário, chefe de equipa comercial em Algueirão, CP.

Nélson Matinhos Bento, bilhete de identidade n.º 9641760, emitido em Lisboa em 7 de Abril de 2000, ferroviário, operador de circulação em Tunes, REFER.

Sérgio Rodrigues da Piedade, bilhete de identidade n.º 7376514, emitido em Coimbra em 16 de Março de 2001, ferroviário, controlador de circulação em Miranda do Corvo, REFER.

Suplentes:

Francisco António Marques Pires, bilhete de identidade n.º 4316033, emitido em Lisboa em 28 de Abril de 2004, ferroviário, controlador de circulação em Lisboa, Santa Apolónia, REFER.

João Manuel Salas das Neves, bilhete de identidade n.º 8887760, emitido em Lisboa em 16 de Janeiro de 2003, ferroviário, operador de circulação em Penalva, REFER.

António Manuel Velez Espada, bilhete de identidade n.º 6283497, emitido em Lisboa em 14 de Outubro de 1999, ferroviário, operador de venda e controlo no Barreiro, CP.

Carlos Manuel Lourenço Ferreira, bilhete de identidade n.º 10169869, emitido no Porto em 18 de Dezembro de 2001, ferroviário, controlador de circulação em Caíde, REFER.

Ricardo João Basílio Cartaxo, bilhete de identidade n.º 12026768, emitido em Santarém em 22 de Fevereiro de 2005, ferroviário, operador de manobras em Martingança, REFER.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 19 de Maio de 2005.

FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN — Eleição em 9 de Abril de 2005 para o mandato de quatro anos

Direcção nacional

Nome	Idade	Profissão	Empresa/sector	Sindicato
Aires Alberto Gonçalves Moreira	42	Motorista	Transportes Santa Clara	Rodoviários do Centro.
Albino Silva Monteiro	46	Motorista	Vimeca Transportes	Rodoviários do Centro.
Álvaro Jorge Henriques Santos	51	Electricista	Companhia Carris de Ferro de Lisboa	TUL.
Álvaro Manuel Luz Moreira	42	Motorista	STCP	Rodoviários do Norte.
Amável José Alves	56	Maquinista	Metropolitano de Lisboa	TUL.
Américo Silva Figueiredo	38	Mecânico	Transportes Sul do Tejo	Rodoviários do Sul.
Anabela Paulo Silva Carvalheira	42	Fiscal	Metropolitano de Lisboa	TUL.
António Acácio Reis	42	Motorista	Vimeca Transportes	Rodoviários do Centro.
António Jorge Fernandes	47	Motorista	Rodoviária de Lisboa	Rodoviários do Centro.
António Manuel Silva Guerra		Motorista	Eva Transportes	Rodoviários de Faro.
Arménio Horácio Alves Carlos		Operário-chefe	Companhia Carris de Ferro de Lisboa	TUL.
Artur Coimbra Reis	58	Motorista	Rodoviária Beira Litoral	Rodoviários do Centro.
Bento José Serra Chorão	56	Motorista	SCOTTURB	Rodoviários do Centro.
Carlos Alberto Macedo Silva	42	Motorista	Transportes Sardoão	Rodoviários do Norte.
Diamantino José Neves Lopes	48	Maquinista	Metropolitano de Lisboa	TUL.
Eduardo Travassos Pereira	59	Motorista	Transportes Sul Tejo	Rodoviários do Sul.
Elvino Manuel Valente	53	Motorista	Eva Transportes	Rodoviários de Faro.
Ernesto José Soares Bernardo	40	Motorista	Horários do Funchal	Rodoviários Madeira.
Fernando Manuel Neves Lopes Fidalgo	48	Mecânico	AUTOCOOP	Rodoviários do Centro.

Nome	Idade	Profissão	Empresa/sector	Sindicato
Fernando Oliveira Santos Rocha	42	Soldador	Transportes Gondomarense	Rodoviários do Norte.
Filipe Arantes Azevedo	32	Motorista	Rodoviária Entre Douro e Minho	Rodoviários de Braga.
Florentino Viana Rodrigues Caniço	54	Motorista	Barraqueiro Transportes	Rodoviários do Centro.
Francisco José Sousa Rodrigues	40	Motorista	RODONORTE	Rodoviários de Vila Real.
Hélder António Simões Borges	40	Motorista	Rodoviária Beira Litoral	Rodoviários do Centro.
Hélder Manuel Martins Brites Moita	47	Mecânico auto	Rodoviária do Tejo	Rodoviários do Centro.
João Alberto Rei Costa	44	Motorista	Belo Portal	Rodoviários dos Açores.
João Carvalho Martins	44	Motorista	Companhia Carris de Ferro de Lisboa	Rodoviários do Centro.
Joaquim Rodrigues Oliveira Rocha	56	Motorista	Manuel Marques — Táxi, Unipessoal	Rodoviários de Aveiro.
José Amândio Ramos Perfeito	31	Motorista	Barraqueiro Transportes	Rodoviários do Centro.
José Carlos Bonito de Almeida	33	Motorista		Rodoviários do Sul.
José Joaquim Filipe Valentim	46	Pintor	Rodoviária do Tejo	Rodoviários do Centro.
José Luís Carmo Santos	35	Maquinista	Metropolitano de Lisboa	TUL.
José Manuel Amado	49	Guarda-freio	Companhia Carris de Ferro de Lisboa	TUL.
José Manuel Costa Silva	41	Encarregado geral	Eduardo Silva Sousa	Rodoviários do Norte.
Leonel Afonso Encarnação	48	Mecânico	Transportes Sul do Tejo	Rodoviários do Sul.
Luís Filipe Silva Dias	26	Operador de posto	Comar Combustíveis	Rodoviários de Aveiro.
Luís Manuel Rodrigues Coelho	37	Motorista	Manuel Pacheco — AVIC	Rodoviários de Viana do Castelo.
Manuel António Martins Ferreira		Motorista	Luís Simões	Rodoviários do Norte.
Manuel António Silva Leal	47	Motorista	Companhia Carris de Ferro de Lisboa	TUL.
Manuel Assis Almeida Santos		Motorista	Rodoviária do Tejo	Rodoviários do Centro.
Manuel Coelho Alves	59	Motorista		Rodoviários do Norte.
Manuel Duarte Rocha	46	Recebedor		Rodoviários do Sul.
Manuel João Garcia	37	Motorista	Rodoviária de Lisboa	Rodoviários do Centro.
Manuel João Guerreiro Ventura	47	Motorista	Eva Transportes	Rodoviários de Faro.
Manuel Mendes Pinheiro	47	Motorista	Transurbanos Guimarães	Rodoviários de Braga.
Manuel Pedro Rodrigues Castêlo	47	Soldador	Rodoviária do Tejo	Rodoviários do Centro.
Manuel Velez Cachaco	52	Motorista	Companhia Carris de Ferro de Lisboa	Rodoviários do Centro.
Maria Antónia Morais Gonçalves	43	Motorista	Transportes Sul do Tejo	Rodoviários do Sul.
Maria Clementina Cavaco Gonçalves Quintino		Servente de limpeza	Transportes Sul do Tejo	Rodoviários do Sul.
Paula Cristina Jesus Amaral	37	Motorista	Transportes Sul do Tejo	Rodoviários do Sul.
Paulo Alexandre Martins Gonçalves	36	Motorista	Companhia Carris de Ferro de Lisboa	Rodoviários do Centro.
Paulo Sérgio Brito Martins	37	Motorista	Eva Transportes	Rodoviários de Faro.
Reinaldo Fernandes Mendes		Motorista	União Transportes Carvalhos	Rodoviários do Norte.
Rui Ernesto Nunes Costa	30	Motorista	Companhia Carris de Ferro de Lisboa	Rodoviários do Centro.
Rui Manuel Teixeira Neves	46	Electricista	Manuel Ferreira Rama	Rodoviários do Centro.
Vítor Manuel Soares Pereira	50	Motorista	Companhia Carris Ferro Lisboa	Rodoviários do Centro.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 19 de Maio de 2005.

Sind. dos Trabalhadores das Ind. e Comércio de Panificação, Moagens, Confeitaria, Pastelaria e Similares do Minho — Eleição em 26 de Março para o triénio de 2005-2007.

Direcção

Presidente — Joaquim da Silva Pires, sócio n.º 457, casado, 42 anos de idade, residente no lugar de Barinho, Vilarinho das Cambas, Vila Nova de Famalicão.
Vice-presidente — Augusto Lopes, sócio n.º 372, 55 anos de idade, residente no lugar de Ronqueiras, São Tiago da Carreira, Vila Verde.
Secretário — Mário de Oliveira e Sousa, sócio n.º 745, 40 anos de idade, residente na Cangosta da Fonte Carreira, 9, Dume, Braga.
Tesoureiro — Belmiro da Silva, sócio n.º 284, 45 anos de idade, residente na Avenida de Santo António, bloco B, 45, 3.º, esquerdo, Ferreiros, Amares.

Vogais:

David Miranda Araújo, sócio n.º 140, 51 anos de idade, residente na Urbanização das Calçadas, Rua de Santa Clara, caixa 1362, Arcozelo, Barcelos.

Joaquim Fernando Mendes Lopes, sócio n.º 304, casado, 55 anos de idade, residente no lugar de Pena Besteira, Santa Eulália de Barrosas, Vizela.

José Tomás Silva Castro, sócio n.º 333, 46 anos de idade, residente no Lugar de Paço de Cima, Mesão Frio, Guimarães

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 17 de Maio de 2005.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

ANESM — Assoc. Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising — Alteração

Alteração aos estatutos deliberada em assembleia geral ocorrida no dia 29 de Março de 2005.

Artigo 3.º

A Associação tem por fins:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)
- l) Promover acções de formação profissional.

Artigo 24.º

Os trabalhos da assembleia geral serão dirigidos por uma mesa composta por três membros eleitos, que desempenharão funções de presidente, vice-presidente e secretário, sendo, no acto da eleição, designados os associados que ocuparão os respectivos cargos.

Artigo 25.º

- 1 —
 - a) Convocar as reuniões, estabelecer a ordem do dia e dirigir os respectivos trabalhos, no que será coadjuvado pelo secretário;
 - b) Assinar as actas com o secretário;
 - c)
 - d)
 - e)
 - f)
- 2 —
- 3 —

Artigo 26.º

Compete ao secretário redigir as actas, ler o expediente da assembleia, elaborar e expedir os avisos convocatórios e servir de escrutinador nos actos eleitorais e, ainda, enviar cópia das actas das assembleias gerais a todos os associados, através de carta registada com aviso de recepção.

Artigo 27.º

1 — Quando em reunião da assembleia geral não estiverem presentes nem o presidente nem o vice-presidente, a reunião será presidida pelo secretário.

2 —

Artigo 28.º

1 —

2 —

3 —

4 — A assembleia geral reunirá também extraordinariamente a requerimento de, pelo menos, 10% dos associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

5 —

6 —

Artigo 33.º

1 —

2 — Os membros da direcção designarão de entre si, na primeira reunião posterior à sua eleição, o presidente, o vice-presidente, o secretário, o tesoureiro e o vogal.

3 —

Registados em 24 de Maio de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 56/2005, a fl. 48 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

ANESM — Assoc. Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising — Alteração

Alteração à composição da direcção deliberada em assembleia geral ordinária de 29 de Março de 2005 para o biénio de 2004-2005.

Presidente — Clara Cunha, L.^{da}, com sede na Rua do Dr. João de Barros, 23-A, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 501388826, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 3022, representada por Maria Clara Dias da Cunha, portadora do bilhete de identidade n.º 3055142.

Vice-presidente — Lima, Jubilot & Santos — Merchandising de Portugal, L.^{da}, com sede na Avenida de Fernão de Magalhães, 128, no Porto, pessoa colectiva n.º 503434540, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o n.º 51967.1, representada por Vítor Bento dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 314623.

Secretário — SEP — Portugal, L.^{da}, com sede na Rua de Joshua Benoliel, 6, 2.º, A, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503039152, matriculada na Conservatória

do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 4488, representada por António Jorge Ferreira Carrapo, portador do bilhete de identidade n.º 9829024.

Tesoureiro — SUMA — Comunicação e Merchandising, L.^{da}, com sede na Rua do Dr. Alberto Araújo, 104, na Caparica, pessoa colectiva n.º 512029490, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Ponta Delgada sob o n.º 1440, representada por Manuel Mendes Nunes Alberto, portador do bilhete de identidade n.º 19787.

Vogal — EMIP — Empresa de Marketing e Publicidade, Unipessoal, L.^{da}, com sede na Avenida do Almirante Reis, 256, rés-do-chão, direito, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 501825908, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 65 720, representada por Francisco José Wagner de Noronha de Alarcão, portador do bilhete de identidade n.º 4703370.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 17 de Maio de 2005.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Fiandeira — Fiação e Tecelagem de Fibras e Mistos — Eleição em 21 de Janeiro de 2005.

Relação dos eleitos:

Francisco Correia Dias.
António Jorge de Sá Queirós.
José Carlos Morgado Fernandes.
José da Silva Rodrigues.
Suzana Manuela da Silva Mota.

Registados em 20 de Maio de 2005, 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 49/2005, a fl. 86 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores de Automóveis Citroën, S. A. — Eleição em 29 de Abril de 2005 para o período de 2005-2007.

Efectivos:

Mário Jorge da Silva Reis, 48 anos, chefe de secção, bilhete de identidade n.º 4892450, de 21 de Janeiro de 1998, Lisboa.
José António Sousa Marques Virgílio, 48 anos, chefe de equipa, bilhete de identidade n.º 4884005, de 31 de Maio de 1996, Lisboa.
Mário Sérgio Sousa Ferreira, 51 anos, chefe de equipa, bilhete de identidade n.º 4804200, de 30 de Outubro de 2001, Lisboa.

João Manuel Ribeiro Lopes, 37 anos, electricista oficial de 1.ª, bilhete de identidade n.º 7824609, de 30 de Outubro de 2001, Lisboa.

Ernesto Amaral Marrucho, 48 anos, vendedor de automóveis, bilhete de identidade n.º 3659531, de 13 de Março de 1997, Lisboa.

Suplentes:

Domingos Soares Carrasco, 59 anos, monitor, bilhete de identidade n.º 28367, de 30 de Outubro de 2001, Lisboa.

Válter de Jesus Quintela, 52 anos, encarregado, bilhete de identidade n.º 3027530, de 30 de Outubro de 2001, Lisboa.

João Paz Duarte, 36 anos, chefe de equipa, bilhete de identidade n.º 9623998, de 6 de Julho de 1999, Lisboa.

João Carlos Libreiro Pina, 37 anos, electricista oficial de 1.ª, bilhete de identidade n.º 7779348, de 30 de Outubro de 2001, Setúbal.

Tiago António Gomes Teixeira Araújo, 49 anos, bate-chapas oficial de 1.ª, bilhete de identidade n.º 3717636, de 30 de Outubro de 2001, Setúbal.

Rogério Hipólito Camões, 48 anos, chefe de vendas, bilhete de identidade n.º 4876452, de 3 de Agosto de 1999, Lisboa.

Rui Manuel Bento Ferreira, 43 anos, vendedor de automóveis, bilhete de identidade n.º 6079504, de 29 de Abril de 1998, Lisboa.

André Tito Amador Protasio Poeria, 55 anos, escriturário principal, bilhete de identidade n.º 1302758, de 1 de Fevereiro de 1994, Lisboa.

Registados em 20 de Maio de 2005, 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 47/2005, a fl. 86 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Empresa G. E. Power Controls Portugal, Unipessoal, L.^{da} Eleição em 5 de Abril de 2005.

Efectivos:

João Alberto Gonçalves Mendes Melo, bilhete de identidade n.º 8397746, de 1 de Outubro de 2004, Lisboa.
José Manuel da Silva Teixeira, bilhete de identidade n.º 5747606, de 12 de Agosto de 1993, Lisboa.
Ângela Maria Oliveira Miranda Martins, bilhete de identidade n.º 7306032, de 29 de Abril de 2004, Lisboa.
Maria Inês Santos Alves, bilhete de identidade n.º 11495638, de 29 de Novembro de 2000, Lisboa.

Natália Maria de Oliveira Magalhães, bilhete de identidade n.º 8533415, de 22 de Janeiro de 2001, Lisboa.

Suplentes:

Maria Fernanda Ribeiro da Costa Barros, bilhete de identidade n.º 9559063, de 30 de Julho de 2001, Lisboa.
Rosa Maria Rafael Sequeira, bilhete de identidade n.º 5858500, de 10 de Novembro de 2003, Lisboa.
Patrícia Alexandra M. Melo Costa, bilhete de identidade n.º 10472831, de 12 de Setembro de 2002, Lisboa.

Registados em 17 de Maio de 2005, 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 48/2005, a fl. 86 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

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 13 de Maio de 2005)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150-023 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, 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.^{da}, 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.^{da}, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.
- Alcaduto e Estivada — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Senhor do Monte, sem número, 4575-543 Sebolido — alvará n.º 345/2001.
- Allbecon Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Avenida do Engenheiro Duarte Pacheco, torre 1, 15.º, 1070 Lisboa — alvará n.º 481/2005.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Exterior da Circunvalação, 10 480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Cônego Tomás Póvoa, 3, 3.º, esquerdo, Tavarede, 3082 Figueira da Foz — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- Antave RH Portugal — Recursos Humanos e de T. Temporário, S. A., Rua de Sousa Martins, 17, rés-do-chão, esquerdo, 1200 Lisboa — alvará n.º 411/2003.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Posser de Andrade Villar, lote 4, loja B, 2910 Setúbal — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- ATLANCO — Selecção e Recrutamento de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometra Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Bordão — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almada Negreiros, 39, rés-do-chão, direito, Tapada das Mercês, 2725 Mem Martins — alvará n.º 262/2004.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 3.º, 1050-140 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445 Valongo — alvará n.º 232/98.

- Campos — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 1990 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CEDEINFESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5718, 1.º, direito, tra-seiras, 4465-093 São Mamede de Infesta — alvará n.º 470/2004.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial da Moita, Rua dos Tanoeiros, lote 43, Arro-teias, Alhos Vedros, 2860 Moita — alvará n.º 40/91.
- CEDIOGON — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Manuel Ribeiro, 21, lote 30, 2855 Corroios — alvará n.º 413/2003.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- CIUMAC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Pau Queimado, Afonsoeiro, 2870 Montijo — alvará n.º 463/2004.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Cascais Office, rés-do-chão, sala F, Rotunda das Palmeiras, 2645-091 Alcabideche — alvará n.º 25/91.
- 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.^{da}, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Esposende — alvará n.º 145/94.
- CONSULTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Elias Garcia, lote 19, loja B, 2745-074 Queluz — alvará n.º 480/2005.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TIR, gabinete 77, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- Diu — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro do Armador, lote 750, 2.º, direito, Zona M de Chelas, 1900-864 Lisboa — alvará n.º 193/96.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Torta, Vila Marim, 5040-484 Vila Marim, Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização do Vale, bloco 5, rés-do-chão, direito, 3610 Tarouca — alvará n.º 447/2004.
- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^a, L.^{da}, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.^{da}, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.^{da}, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470 Maia — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, Calçada do Tojal, 115, 5.º, esquerdo, frente, 1500 Lisboa — alvará n.º 472/2004.
- EUROCLOK — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, Nossa Senhora da Piedade, 2490-510 Ourém — alvará n.º 465/2004.
- EUROPOL — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 22/90.
- EUEVO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Antero de Quental, 5-B, sala 17, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 445/2003.

- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- Fialho e Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FORCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. José de Almeida, 29-B, 3.º, escritório 8, 2805-084 Almada — alvará n.º 202/97.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Foz Cávado — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Henrique Medina, Marinhas, 4740 Esposende — alvará n.º 420/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Martins Sarmento, 42, direito, Penha de França, 1170 Lisboa — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. António Joaquim Granjo, 23, 2900-232 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- FULLCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Açúcar, 86-A, 1950-010 Lisboa — alvará n.º 469/2004.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Sérgio, lote 341, Foros de Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 323/2001.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.^{da}, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200 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.
- GRAFTON — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, 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.^{da}, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- HORA CEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, escritório 5, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETTE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida Garrett, lote 10, 1.º, direito, Paivas, 2840 Seixal — alvará n.º 125/93.
- I. R. S. B. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida e Sousa, 42-A, 1350 Lisboa — alvará n.º 425/2003.
- Ibercontrato — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Latino Coelho, 12, 1.º, C, 1050-136 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar da Torna, Dalvares, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, 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.^{da}, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.
- Jones, Pereira & Nunes Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- José Miranda & Costa Henriques — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Pádua Correia, 674, 4405-585 Valadares — alvará n.º 467/2004.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.

- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Nacional n.º 109 — Arrotinha, apartado 15, 3860-210 Estarreja — alvará n.º 475/2005.
- 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.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4700 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Lourçal, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 461/2004.
- LUSOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.
- Machado e Filhos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Henrique Bravo, 6708, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 423/2003.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2686 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Andrade, 51, 1.º, esquerdo, 1170-013 Lisboa — 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.^{da}, Lugar de Ferrais, 95, Mazarefes, 4935-433 Viana do Castelo — alvará n.º 466/2004.
- MAXIMUS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Urbanização da Quinta Nova, lote B-9, loja 1, 2580 Carregado — alvará n.º 392/2002.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Remolares, 35, 1.º, direito, 1200-370 Lisboa — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1064-079 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso — alvará n.º 443/20003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- MULTICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Crisóstomo de Sá, 18, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- Multilabor — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio dos Bancelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, lote 119, garagem 5, 2605 Belas — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000-084 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Besouros, 19-C, Alfovelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande, 1150 Lisboa — alvará n.º 175/96.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Liberdade, 129, 5.º, A, 1250-140 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Padre Américo, 18-F, escritório 7, 1.º, 1600-548 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algeruz, 2950 Palmela — alvará n.º 460/2004.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560-320 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 4, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 259/99.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, 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.^{da}, Rua do Capitão Leitão, Edifício Centro da Parede, 2.º, C, 2775-226 Parede — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização do Condoal, Rua da Quinta da Arca, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-070 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª fase, lugar do Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Carlos Pereira, 4, cave, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, 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.^{da}, 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.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Professor Fernando da Fonseca, 12-A, loja 2, 1600-618 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1800 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, sítio dos Bacelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, 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.^{da}, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2615-080 Alverca — alvará n.º 104/93.
- RECESEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, Paião, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- RIOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francisco Alexandre Ferreira, 96-G, 4400-469 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 249/99.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Berna, 42, 1.º, direito, 1050-042 Lisboa — alvará n.º 464/2004.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.^{da}, Campo Pequeno, 48, 1.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Emp. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5716-A, rés-do-chão, Galeria Comercial, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 119/93.
- SADOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, 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.^{da}, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, 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.^{da}, 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, 2669-908 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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 Joaquim António de Aguiar, 66, 2.º, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SULCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Latino Coelho, 63, 1.º, São Sebastião da Pedreira, 1050-133 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, Unipessoal, L.^{da}, Quinta da Piedade, lote 27, 3.º, direito, 2.ª fase, Póvoa de Santa Iria, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 273/99.
- Tempo & Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Adelino Palma Carlos, lote 19, 2, Quinta do Gato Bravo, 2810-352 Feijó — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Pé de Mouro, 1, Capa Rota, 2710-144 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/2004.
- TISTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luís de Camões, 128-B, 1300-363 Lisboa — alvará n.º 477/2005.
- TOMICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Industrial do Soutelo, 20, 2845-176 Foros da Amora — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Estação, apartado 201, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- TURAIMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta de Santo António da Serra, lote 46, loja C, 2685-390 Prior Velho, Sacavém — alvará n.º 374/2002.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- UTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Carlos de Melo, 154, loja 3, 2810-239 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Prof. Aníbal Cavaco Silva, bloco B-3, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 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.^{da}, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VARMOLDA — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua do Professor Fernando Fonseca, lote B-3, 4, 1600 Lisboa — alvará n.º 478/2005.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 426/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.