

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 23

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 6,58 — 1320\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 68	N.º 23	P. 1417-1526	22-JUNHO-2001
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	1421
Organizações do trabalho .....	1508
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- PE das alterações dos CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra ..... 1421
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas, entre as mesmas associações patronais e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros ..... 1422
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. de Malha e Confecção e outras e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações patronais e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ..... 1422
- Aviso para PE das alterações do 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 outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura) ..... 1422
- Aviso de PE das alterações do CCT celebrado entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra ..... 1423
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros ..... 1423
- Aviso para PE das alterações dos contratos colectivos celebrados 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 e entre a mesma associação patronal e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (comércio por grosso de produtos farmacêuticos) ..... 1423
- Aviso para PE das alterações do contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (comércio por grosso de produtos farmacêuticos) ... 1424

— Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Cabeleireiros de Portugal e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte .....	1424
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Jornalistas — Republicação .....	1425

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal .....	1425
— CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras .....	1455
— CCT celebrado entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras .....	1462
— CCT celebrado entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	1463
— CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação e Afins — Alteração salarial e outras .....	1465
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem (AIVE) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras .....	1466
— CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras .....	1467
— CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras .....	1468
— AE entre a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros .....	1470
— AE entre a Portugália — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos .....	1472
— AE entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT — Alteração salarial e outras .....	1495
— AE entre a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimentos, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	1496
— AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Alteração salarial e outras .....	1498
— AE entre o CCCA — Clube de Campismo do Concelho de Almada e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras .....	1505
— AE entre o Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas — Alteração salarial e outras .....	1506

#### Organizações do trabalho:

##### Associações sindicais:

###### I — Estatutos:

— Feder. Nacional dos Transportes, Ind. e Energia (constituição) — Rectificação .....	1508
— Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — SITRA — Alteração .....	1508

###### II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Trabalhadores da Ind. Vidreira .....	1520
— Sind. dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Dist. de Braga .....	1521

— Sind. Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial .....	1523
— SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios (delegação regional de Lisboa, Vales do Tejo e Sado e Regiões Autónomas) .....	1523
— Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios — SINDETELCO (delegação regional do Norte) ....	1524

#### Associações patronais:

##### I — Estatutos:

...

##### II — Corpos gerentes:

...

#### Comissões de trabalhadores:

##### I — Estatutos:

— COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa Unipessoal, L. <sup>da</sup> .....	1525
---	------

##### II — Identificação:

— SOPETE — Sociedade Poveira de Empreendimentos Turísticos, S. A. ....	1525
— COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa, Unipessoal, L. <sup>da</sup> .....	1526
— Mandata — Indústria, Serviços e Marketing, S. A. ....	1526



#### 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

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações dos CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação da Imprensa não Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra publicadas ambas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 2001, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 2001, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação da Imprensa não Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra, publicadas ambas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 2001, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

## Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 2001, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 30 de Maio de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas, entre as mesmas associações patronais e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas, entre as mesmas associações patronais e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes das convenções extensivas ao território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica regulada e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

As tabelas salariais previstas nos CCT objecto da portaria de extensão a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Junho de 2001.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. de Malha e Confecção e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Confecção e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2001, e entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2001.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam alguma das actividades económicas abrangidas pelas convenções, com excepção das indústrias do vestuário, cordoaria e redes e lanifícios, e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a GRO-QUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura).**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações dos CCT mencionados em título, respectivamente publicados no *Bole-*

*tim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 16, de 29 de Abril de 2001, e 21, de 8 de Junho de 2001.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais que nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal prossigam a actividade económica regulada nas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que no continente prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 2001.

**Aviso de PE das alterações do CCT celebrado entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em epígrafe, nesta data publicado.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção, com excepção das empresas de mosaicos hidráulicos filiadas na ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

A tabela salarial prevista no CCT objecto de portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Junho de 2001.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2001.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas na área da sua aplicação, no território do continente:

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

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Junho de 2001.

**Aviso para PE das alterações dos contratos colectivos celebrados 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 e entre a mesma associação patronal e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (comércio por grosso de produtos farmacêuticos).**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações do contrato colectivo celebrado entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 2001, e das alterações do contrato colectivo de trabalho outorgado pela mencionada associação patronal e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical

da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2001.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as disposições constantes das referidas convenções extensivas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante, nem noutras representativas do sector que prossigam a actividade económica de importação e armazenagem de produtos farmacêuticos e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas na associação outorgante que na área das convenções prossigam a actividade de importação e armazenagem de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Março de 2001.

**Aviso para PE das alterações do contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (comércio por grosso de produtos farmacêuticos).**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho para o comércio de produtos farmacêuticos celebrado entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2001.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as disposições constantes da referida convenção extensivas nos seguintes termos:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais que prossigam nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal a actividade económica de

importação e armazenagem de produtos farmacêuticos e não estejam filiadas na associação patronal outorgante representativa do mencionado sector e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante representativa do sector de importação e armazenagem de produtos farmacêuticos que no território do continente prossigam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Outubro de 2000.

**Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Cabeleireiros de Portugal e o CES-NORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão da alteração salarial do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2001.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará a referida alteração extensiva nos seguintes termos:

1 — Nos distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real:

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

2 — A presente extensão é aplicável ainda às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação outorgante que no distrito de Viana do Castelo exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nela previstas.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Abril de 2001.



## Aviso para PE do CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Jornalistas — Republição.

Verificando-se que o aviso para PE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 2001, não referiu que a portaria nele enunciada prevaleceria sobre a regulamentação colectiva específica em vigor no seu âmbito de aplicação, conforme o exigido pelo disposto no n.º 4 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se necessário proceder à republicação do mesmo.

Por outro lado, em conformidade com a actual orientação dos serviços, aproveita-se para publicitar a retroactividade, a consagrar na portaria, das tabelas salariais previstas na convenção objecto da presente extensão.

Assim:

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIND — Associação da Imprensa não Diária e o Sindicato dos Jornalistas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 1993, e das suas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2000.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção (edição de publicações periódicas diárias e não diárias) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical signatária.

A portaria a emitir será aplicável às relações de trabalho incluídas no seu âmbito de aplicação relativamente às quais existe regulamentação colectiva específica, ou seja, o CCT para os jornalistas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série n.º 17, de 8 de Maio de 1982, alterado pelo CCT entre a AID — Associação da Imprensa Diária e o Sindicato dos Jornalistas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 1991.

As tabelas salariais previstas na convenção objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Outubro de 2000.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

### CAPÍTULO I

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

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

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Área

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

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Classificação dos estabelecimentos

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

##### Grupo A:

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

##### Grupo B:

Restantes estabelecimentos de restauração ou de bebidas;

##### Grupo C:

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

2 — A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determina a sua clas-

sificação em grupo de remuneração inferior não poderá repercutir-se no grupo de remuneração a observar relativamente aos trabalhadores ao serviço à data da desclassificação, mantendo-se, quanto a estes, o grupo de remuneração anteriormente aplicável.

3 — As pequeníssimas empresas, para efeitos de determinação dos salários mínimos contratuais a observar, não se consideram integrados em nenhum dos grupos referidos A ou B desta cláusula, aplicando-se-lhes a tabela do grupo C.

4 — São havidas como pequeníssimas empresas as que, tendo um estabelecimento da espécie e categoria especificadas do grupo B, não empreguem mais de cinco trabalhadores; consideram-se como trabalhadores, para este fim, os proprietários ou sócios que auferam uma remuneração igual ou superior a metade do vencimento máximo estabelecido para o grupo B.

5 — Para os efeitos dos n.ºs 3 e 4, recai sobre a entidade patronal a obrigação de informar os trabalhadores sobre o ordenado efectivo auferido pelos sócios ou proprietários.

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão da CCT

1 — A presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de dois anos.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2001.

3 — A denúncia desta CCT na parte do clausulado geral será feita decorridos 20 meses contados da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — A denúncia das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária será feita decorridos 10 meses sobre a data referida no n.º 2 desta cláusula.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão.

7 — As partes denunciante poderão dispor de 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Admissão, aprendizagem, estágio, carteira profissional e contrato de trabalho

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

A) Trabalhadores de restauração e bebidas:

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

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

3 — Têm preferência na admissão:

- a) Os certificados pelas escolas profissionais e já titulares da respectiva carteira profissional, ou do certificado de aptidão profissional;
- b) Os trabalhadores detentores de títulos profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas.

B) Trabalhadores de escritório:

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

6 — Para estes trabalhadores exige-se como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

C) Trabalhadores electricistas:

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período de experiência

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

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) Nas categorias de chefe de escritório, director de serviços, assistente de direcção, director de

restaurante, cozinheiro, pasteleiro e, nas cantinas não abrangidas por instrumento específico, para as categorias de encarregado, subencarregado e inspetor e para a função de cozinheiro responsável pela confecção o período de experiência será de 90 dias.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato por escrito, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo justificativo, não ficando neste caso sujeita a qualquer sanção ou indemnização. Porém, caso a relação laboral se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início da experiência.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### 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, mas nunca inferior a um ano de trabalho efectivo.

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

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

5 — Para as categorias de operador e distribuidor de refeições rápidas o período de aprendizagem será de 90 dias.

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Mandarete

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.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Estágio — Conceito e duração

1 — O estágio segue-se à aprendizagem nas categorias e pelos períodos indicados nos números seguintes, nele

ingressando os trabalhadores das referidas categorias logo que completem o período de aprendizagem respectivo.

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

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

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

5 — O operador e o distribuidor de refeições rápidas terão um estágio de 90 dias.

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

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

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

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

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

11 — 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 depois de 60 dias.

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

13 — 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.

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

15 — Em especial para os trabalhadores dos grupos profissionais indicados nas alíneas seguintes observar-se-ão as seguintes normas:

16 — Trabalhadores administrativos e de informática:

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

17 — Trabalhadores do comércio:

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Título profissional

1 — Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional ou cartão de aprendiz, não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido desse título.

2 — A comprovação pelo trabalhador de que requereu o título profissional tem de ser feita até 15 dias após o início da prestação de serviço, sob pena de nem o trabalhador poder continuar a prestar trabalho, nem a entidade patronal o poder receber.

3 — O disposto no n.º 1 não se aplicará aos trabalhadores que possuam uma experiência de, pelo menos, cinco anos no sector e que sejam possuidores das habilitações literárias mínimas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Contrato individual e informação ao trabalhador

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

2 — Dele devem constar a identificação das partes e todas as condições contratuais, designadamente data de admissão, período de experiência, funções, local de trabalho, categoria profissional, horário, remuneração e sua periodicidade, caracterização sumária do conteúdo das tarefas ou respectiva remissão para a convenção

colectiva de trabalho, duração previsível do contrato, férias e período normal de trabalho.

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

### CAPÍTULO III

#### Quadros, acessos e densidades

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Organização do quadro de pessoal

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

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

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — Os trabalhadores que não tenham promoção automática, e não se enquadrem em categorias profissionais de chefia ou supervisores, serão promovidos à categoria imediatamente superior decorridos cinco anos de permanência na mesma categoria e na mesma entidade patronal.

2 — A contagem do período dos cinco anos para a promoção automática prevista no número anterior contar-se-á a partir de 1 de Janeiro de 2001.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

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

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Mapas de pessoal

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

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

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São obrigações do trabalhador:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;
- c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e da qualidade de serviço;
- d) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal e seus superiores hierárquicos, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste acordo e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- f) Guardar segredo profissional. Caso seja violado o dever atrás enunciado, a entidade patronal poderá exigir do trabalhador de tal facto indemnização reparadora dos danos que tal violação lhe causou;
- g) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade humana da função que desempenha, sem aviltamento da mesma;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal e

contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações e utensílios postos à sua disposição, no exercício actual da sua profissão;

- i) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho, desde que aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade;
- j) Não conceder créditos sem que tenha sido especialmente autorizado.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei geral e nesta CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona de actividade sem acordo deste, salvo se situados no mesmo concelho e desde que não fique a uma distância superior a 25 km da sua residência;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta CCT.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Proibição de acordos entre entidades patronais

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Baixa de categoria

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Cobrança da quotização sindical

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

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

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

## **CAPÍTULO V**

### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

#### **Poder disciplinar**

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

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

### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

#### **Obrigatoriedade do processo disciplinar**

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

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

### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

#### **Tramitação do processo disciplinar**

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

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original; e, não se achando ao serviço ou recusando dar quitação do recebimento, será a nota de culpa enviada, através de carta registada com aviso de recepção, para a sua residência conhecida.

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

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

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

### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

#### **Outras regras processuais**

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

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

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

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

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

### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

#### **Sanções disciplinares**

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

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

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

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

4 — A suspensão do trabalho não poderá exceder, por cada infracção, cinco dias e, em cada ano civil, o total de 10 dias.

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

### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

#### **Sanções abusivas**

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

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

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador a ser indemnizado, nos termos gerais das mesmas leis.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

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

1 — A acção disciplinar caduca no prazo de 30 dias a contar do conhecimento da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador, com competência disciplinar.

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

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

4 — Para os efeitos do referido no número anterior, considera-se consumada a comunicação quando remetida sob registo para a última residência, por comunicada à empresa pelo trabalhador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Execução da sanção**

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

### **CAPÍTULO V**

#### **Duração do trabalho**

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Período diário e semanal de trabalho**

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

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

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

Quarenta horas semanais em seis dias, desde que haja acordo escrito individual do tra-

balhador ou de, pelo menos, três quartos dos trabalhadores da secção ou estabelecimento a que haja de ser aplicado esse horário.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

1 — O período diário de trabalho poderá ser intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a cinco horas.

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

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

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

5 — Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a cinco nem inferior a duas horas; porém, para os trabalhadores referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula anterior haverá um descanso ao fim de três ou quatro horas de trabalho, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Horários especiais**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Alteração do horário**

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

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

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

4 — O novo horário e os fundamentos da alteração, quando esta seja da iniciativa da entidade patronal, deve-

rão ser afixados no painel da empresa e comunicados expressamente aos trabalhadores com pelo menos oito dias de antecedência relativamente à data de entrada em vigor.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Horário parcial

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

2 — A admissão de trabalhadores em tempo parcial terá um limite de 40% do número de trabalhadores do estabelecimento e não poderá ter um período de trabalho semanal 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.

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 e cinco semanais.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho de turnos

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

2 — Os trabalhadores isentos receberão um prémio de 22,5 % sobre a remuneração mensal.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores seguintes:

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho

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

- a) Ao número máximo de horas anuais fixado por lei;
- b) A duas horas por dia normal de trabalho;
- c) A um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) A um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

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

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

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

sendo:

RM= retribuição mensal total;

n= período normal de trabalho semanal.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

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

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

5 — Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes



colectivos a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

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

7 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

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

2 — A entidade patronal, salvo se obtiver o acordo escrito do trabalhador, só pode transferi-lo para outro local se a transferência não causar prejuízo sério, devidamente fundamentado, e sem prejuízo do disposto na alínea e) da cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

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

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

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado em todas as secções e em lugar de fácil leitura um mapa geral de horário de trabalho do estabelecimento ou da respectiva secção.

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

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

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

### CAPÍTULO VII

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Para os trabalhadores de restauração e bebidas, o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho que será sempre gozado ininterruptamente.

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

3 — Para os telefonistas, empregados de garagens, electricistas, metalúrgicos, operários da construção civil e fogueiros de mar e terra o descanso semanal deve

coincidir, pelo menos, uma vez por mês com um sábado e domingo.

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

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

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

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será remunerado em função do número de horas realizadas; porém, quando o trabalhador realize, pelo menos, quatro horas o pagamento é feito por todo o período, sem prejuízo de maior remuneração quando o período normal diário seja excedido.

3 — Quando o trabalhador tenha direito à remuneração de um dia completo e exacto de trabalho, a remuneração desse dia será calculada da seguinte forma:

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

sendo:

*rd* = remuneração diária;

*Rm* = remuneração mensal.

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

5 — Deste período será sempre gozado um dia completo num dos três dias imediatos; o período excedente será gozado em momento posterior, a acordar, desde que não se ultrapassem 60 dias.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

2 — São feriados obrigatórios:

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

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

Feriado municipal da localidade onde se encontra sediado e estabelecido ou o feriado distrital, nos casos em que o primeiro não exista;  
Terça-feira de Carnaval.

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

5 — Para efeitos do disposto no n.º 4, a entidade patronal notificará os trabalhadores de cuja prestação de trabalho não poderá prescindir no dia em apreço, sendo que a notificação referida tem que ser efectuada com pelo menos oito dias de antecedência.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Funcionamento nos feriados

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

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Férias —Princípios gerais

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

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no segundo 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 primeiro 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 52.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

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

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

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

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal

poderá determinar que o gozo de férias seja antecipado para o período imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Retribuição das férias**

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Alimentação nas férias**

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito de férias**

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

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

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

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Noção**

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Tipo de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Falta por motivo de falecimento de parentes ou afins**

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos, por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais,

sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

- b) Dois dias consecutivos, por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

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

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

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

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, as quais serão descontadas, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Desconto de faltas

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

RM= remuneração mensal;

Rd= remuneração diária.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, 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 de admissão.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

### SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3 — O contrato caducará, porém, a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Verificação de justa causa durante a suspensão**

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

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

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

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Retribuição**

##### **SECÇÃO I**

##### **Princípios gerais**

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Critério de fixação de remuneração**

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

2 — Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute, de forma regular e continuada, por período superior a oito dias de trabalho, 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.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas, enquanto desempenhem, efectivamente, essas funções, no valor de 5400\$.

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Lugar e tempo de cumprimento**

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2 — 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 76.<sup>a</sup>

##### **Documento a entregar ao trabalhador**

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Partidos**

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Polivalência de funções**

1 — É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria, do mesmo nível ou nível superior, dentro do seu âmbito profissional.

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

## SECÇÃO II

### Remuneração pecuniária

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Vencimentos mínimos

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais de restauração e bebidas que, no exercício das suas funções, utilizem regularmente conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal de 6700\$, por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

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

## SECÇÃO III

### Alimentação

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Direito à alimentação

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

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Refeições que constituem a alimentação

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

2 — As refeições serão constituídas por:

- a) Pequeno-almoço: café com leite ou chá, pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples: duas sanduíches de carne ou queijo e 2 dl de vinho ou leite, ou café com leite ou chá;

- c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, pão, 2 dl de vinho, ou uma cerveja, ou um refrigerante, ou água mineral, ou leite, fruta ou doce.

3 — Os trabalhadores que recebem a alimentação em espécie têm direito a uma refeição ligeira e a duas refeições principais.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Alimentação especial

O profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas e o pagamento do equivalente pecuniário, nos termos do n.º 1 da cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

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

2 — Assim:

- a) A quantidade e a 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 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 local visível, a ementa das refeições a fornecer.

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

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Tempo destinado às refeições

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

2 — As horas de refeições são fixadas pela entidade patronal, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal, nos termos constantes do mapa do horário de trabalho.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser elas fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho; porém, se o trabalhador não tomar a refeição, não deve permanecer no local de trabalho.

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

5 — Têm direito a ceia simples os trabalhadores que exerçam actividade efectiva entre as 23 horas e a 1 hora da manhã.

6 — A ceia completa é devida aos trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

7 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Cômputo do valor da alimentação

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

A	Refeições completas por mês . . . . .	8 000\$00
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço . . . . .	150\$00
	Ceia simples . . . . .	270\$00
	Almoço, jantar e ceia completa . . . . .	590\$00

2 — Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que a alimentação não seja fornecida em espécie, nos termos contratuais em vigor, será o seu fornecimento substituído pelo valor mensal de 15 000\$, que acrescerá à remuneração pecuniária de base.

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Alimentação nas férias e em dias de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham o direito à alimentação em espécie podem, no período das suas férias, continuar a tomar as refeições no estabelecimento, se este não encerrar, nos termos do disposto na cláusula 57.<sup>a</sup>, n.º 2.

2 — Na eventualidade de os trabalhadores não usarem da faculdade referida no número anterior, a substituição do fornecimento da alimentação em espécie far-se-á pelo valor da tabela A do n.º 1 da cláusula 86.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

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

Quando aos trabalhadores, que a isso tenham direito, não seja fornecida a alimentação diária em espécie por facto imputável à entidade patronal, esta será substituída pelos valores previstos na tabela B do n.º 1 da cláusula 86.<sup>a</sup>, ou seja, pela soma do quantitativo global diário das refeições que deixaram de tomar.

## SECÇÃO IV

### Alojamento

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Não dedutibilidade do valor do alojamento

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

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Garantia do direito ao alojamento

1 — Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a fruição ser retirada ou agravada, na vigência da relação laboral.

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

## SECÇÃO V

### Serviços extras

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Definição e normas especiais dos serviços «extras»

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

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima dos «extras»

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

Chefe de mesa . . . . .	7 400\$00
Chefe de <i>barman</i> . . . . .	7 400\$00
Chefe de pasteleiro . . . . .	7 400\$00
Chefe de cozinheiro . . . . .	7 400\$00
Primeiro-cozinheiro . . . . .	6 900\$00
Primeiro-pasteleiro . . . . .	6 900\$00
Empregado de mesa e bar . . . . .	6 300\$00
Quaisquer outros profissionais . . . . .	6 300\$00

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

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

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

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

## **CAPÍTULO IX**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 93.<sup>a</sup>**

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

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

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

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

#### **Cláusula 94.<sup>a</sup>**

##### **Caducidade**

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 por velhice ou invalidez.

#### **Cláusula 95.<sup>a</sup>**

##### **Exigência da forma escrita**

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

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

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

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

5 — No prazo de dois dias úteis, o trabalhador pode revogar o acordo de cessação do contrato de trabalho, mediante comunicação à entidade patronal, salvo se o acordo de cessação foi objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizado na presença de um inspector de trabalho.

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

#### **Cláusula 96.<sup>a</sup>**

##### **Justa causa de despedimento**

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe 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, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de norma de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.



#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador**

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

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

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

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora.

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Meio de verificar a justa causa**

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

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa**

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

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

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento**

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

2 — Em particular nos casinos, cantinas de concessão e outros estabelecimentos geridos neste regime, 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, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para efeitos desta cláusula, quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

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

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

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

## CAPÍTULO X

### **Igualdade, maternidade, paternidade e condições específicas**

#### SECÇÃO I

##### **Princípios sobre a igualdade**

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Princípios sobre a igualdade**

1 — Para efeitos da consecução da igualdade mencionada em epígrafe, nenhum trabalhador(a) pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na promoção ou progressão, na carreira ou na retribuição.

2 — Sempre que numa determinada categoria profissional, ou nível de qualificação, não exista paridade entre homens e mulheres, a entidade patronal sempre que possível fará esforços para promover a sua equalização, dando prioridade no recrutamento ao género menos representado.

3 — Nas categorias de direcção ou chefia aplica-se com as devidas adaptações o disposto no número anterior.

## SECÇÃO II

Maternidade, paternidade e condições específicas

### Cláusula 102.<sup>a</sup>

#### Maternidade e paternidade

1 — A mulher tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados no período imediatamente anterior ao parto.

2 — No caso de nascimento de gémeos, por cada filho o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias.

3 — A licença referida nos números anteriores, a seguir ao parto pode ser gozada total ou parcialmente pelo homem ou mulher.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, e a interrupção manter-se-á pelo tempo de duração do internamento.

5 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença pela mulher.

6 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a uma licença com duração entre 15 e 30 dias, conforme graduação médica.

### Cláusula 103.<sup>a</sup>

#### Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do(s) filho(s), o pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados, nos três meses seguintes.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o homem tem direito à licença por paternidade nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mulher/mãe;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta do homem e mulher.

3 — A licença referida no número anterior pode ser gozada total ou parcialmente pela mãe ou pelo pai.

4 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

### Cláusula 104.<sup>a</sup>

#### Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que reguladas em convenção colectiva.

### Cláusula 105.<sup>a</sup>

#### Direitos específicos da gravidez

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher grávida tem direito:

- a) Sempre que o requeira, ser dispensada da prestação de trabalho suplementar, feriados ou descanso semanal;
- b) A faltar justificadamente, para idas a consultas e preparação para o parto;
- c) A ser transferida durante a gravidez a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos neste caso, o dever de retribuição da entidade patronal cessa nos termos da regulamentação da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.

2 — Até 1 ano de idade do(s) filho(s), a mãe tem direito a duas horas diárias retribuídas para amamen-

tação, podendo utilizar a trabalhadora tal direito no início ou no fim do período normal de trabalho, devendo a situação ser confirmada por escrito.

3 — Até 1 ano de idade, tem o pai ou a mãe direito a duas horas diárias retribuídas, no início ou no fim do período de trabalho, para aleitação do filho(a), devendo confirmar por escrito a referida situação.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Proibição do despedimento**

1 — A mulher grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida, sem que previamente tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — A entidade patronal que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante sem justa causa pagar-lhe-á a título de indemnização o dobro da indemnização a que tenha direito, sem prejuízo de todos os demais direitos legais ou convencionais.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Dispensa**

A mulher trabalhadora tem direito a ser dispensada, quando o solicitar, da comparência ao trabalho, até dois dias em cada mês, aquando dos ciclos fisiológicos; quando a ausência for de dois dias completos, a entidade patronal poderá, facultativamente, remunerar um dia.

### SECÇÃO III

#### **Menores**

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

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

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

### SECÇÃO IV

#### **Trabalhadores-estudantes**

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — Quaisquer destes direitos ficam condicionados à prova de inscrição, frequência e aproveitamento por meio idóneo; pode, também, a entidade patronal, sem-

pre que julgue necessário, requerer directamente ao estabelecimento de ensino respectivo a prova destes factos.

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

## CAPÍTULO XI

### **Segurança social**

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### **Contribuições**

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

## CAPÍTULO XII

### **Serviços sociais e de saúde**

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### **Higiene e segurança**

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

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### **Iluminação**

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

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### **Lavabos**

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

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### **Vestiários**

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

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

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### **Locais subterrâneos e semelhantes**

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

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### **Sala de convívio**

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

### CAPÍTULO XIII

#### **Actividade sindical na empresa**

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

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

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

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### **Comunicação à empresa**

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

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

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### **Comissões sindicais e intersindicais de empresa**

1 — A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2 — A comissão intersindical na empresa (CIE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

3 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

4 — As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir, nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### **Garantia dos dirigentes sindicais**

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

- a) Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalente, dos organismos têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a utilização ser comunicada, por escrito, à entidade patronal respectiva;

- b) Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem deito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical, nos termos do número anterior.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### **Direitos e deveres dos delegados sindicais**

Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

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

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### **Actividade sindical na empresa**

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Nos estabelecimentos com mais de 50 trabalhadores, a entidade patronal porá à disposição dos delegados sindicais, quando estes o solicitarem, um local apropriado para o exercício das suas funções; nas empresas com mais de 150 trabalhadores a atribuição desse local seria a título permanente;
- b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical dos delegados e desde que assegurada a normalidade da laboração;
- c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;
- d) Sem prejuízo da normalidade do trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário de serviço, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de direitos decorrentes da efectividade de trabalho, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical, com conhecimento à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia e com a afixação de convocatória;
- e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que seja avisada com a antecedência mínima de seis horas.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Indumentárias

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

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

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

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

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Favorabilidade global

Sem prejuízo da proibição de diminuição de categoria e retribuição, esta convenção é considerada pelas partes contratantes, em todas as suas cláusulas, como globalmente mais favorável e substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes contratantes obrigam-se a criar, no prazo de 30 dias após o início de vigência deste CCT, e a manter em funcionamento permanente uma comissão paritária cuja competência e fins são a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2 — A comissão será composta por seis elementos, sendo três nomeados pelas associações sindicais e os outros três pelas entidades patronais.

3 — A comissão paritária poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

4 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante desta CCT, quando tomadas por unanimidade e logo que depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões de assessores sem direito a voto.

6 — A comissão, logo que constituída, elaborará o seu próprio regulamento.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Comissão de conflitos

1 — A ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sin-

dicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal constituem, no âmbito desta convenção, uma comissão que visa a resolução de conflitos individuais e colectivos entre as empresas e trabalhadores do sector abrangidos pela presente CCT.

2 — A comissão será constituída por um representante da ARESP, um representante da FESAHT, um representante da entidade empregadora, o trabalhador ou dois representantes dos trabalhadores no caso de conflito colectivo, embora neste último caso, apenas um deles terá direito de voto.

3 — A comissão reunirá na 1.<sup>a</sup> segunda-feira de cada mês, pelas 16 horas, sempre que uma das partes o solicite, com o mínimo de 30 dias de antecedência.

4 — O local da reunião será na sede da ARESP ou da FESAHT, conforme a reunião seja solicitada pela FESAHT ou pela ARESP, respectivamente.

5 — Por acordo das partes referidas no n.º 1, podem ser criadas subcomissões com a mesma composição e fins, noutras regiões do País.

6 — A parte convocante identificará a empresa ou o(s) trabalhador(es), bem como o conflito existente e seu fundamento.

7 — A parte convocada, por sua vez, convocará a empresa ou o trabalhador, ou os trabalhadores, conforme o caso, enviado-lhes, conjuntamente, a convocatória com o pedido fundamentado da outra parte.

8 — No caso de faltar qualquer das partes, presume-se não haver vontade de resolver o conflito no âmbito desta comissão, não havendo nova convocação, salvo se ambas as partes acordarem.

9 — De cada reunião será lavrada uma acta e assinada pelas pazes.

10 — No caso de ser obtido um acordo e este não for cumprido por qualquer das partes, no todo ou em parte, no prazo estipulado, considera-se sem efeito e dá direito à parte contrária de exigir judicialmente a totalidade dos créditos pedidos.

## ANEXO I

### Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base

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

#### De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XI .....	139 600\$00	136 700\$00	117 700\$00
X .....	119 400\$00	114 400\$00	105 000\$00
IX .....	107 900\$00	104 400\$00	90 200\$00
VIII .....	97 700\$00	95 400\$00	82 800\$00
VII .....	89 800\$00	89 000\$00	75 000\$00
VI .....	80 400\$00	80 100\$00	70 000\$00

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
V .....	72 600\$00	71 500\$00	68 900\$00
IV .....	70 000\$00	70 000\$00	68 500\$00
III .....	68 600\$00	67 800\$00	67 500\$00
II .....	61 600\$00	60 400\$00	59 900\$00
I .....	58 800\$00	58 200\$00	57 600\$00

## ANEXO II

### Enquadramento em níveis de remuneração

#### Nível XI:

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

#### Nível X:

Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos.  
 Chefe de pessoal.  
 Chefe de serviços.  
 Programador de informática.  
 Subchefe de cozinha.  
 Técnico de contas.

#### Nível IX:

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

#### Nível VIII:

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

#### Nível VII:

Amassador.  
*Barman/barmaid* de 1.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro em geral de 1.<sup>a</sup>  
 Chefe de cafetaria.

Chefe de geladaria.  
 Chefe de *self-service*.  
 Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
 Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup>  
 Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>  
 Empregado de *snack* de 1.<sup>a</sup>  
 Encarregado de parque de campismo.  
 Escriturário de 2.<sup>a</sup>  
 Fiel de armazém.  
 Forno.  
 Governante de roupa/lavandaria.  
 Motorista.  
 Oficial electricista.  
 Operador mais 5 anos.  
 Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>  
 Pedreiro de 1.<sup>a</sup>  
 Pintor de 1.<sup>a</sup>  
 Telefonista de 1.<sup>a</sup>

#### Nível VI:

Amassador-aspirante.  
 Assador/grelhador.  
 Banheiro nadador-salvador.  
*Barman/barmaid* de 2.<sup>a</sup>  
 Cafeteiro.  
 Carpinteiro em geral de 2.<sup>a</sup>  
 Cavista.  
 Chefe de copa.  
 Controlador caixa.  
 Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
 Despenseiro.  
*Disk-jockey*.  
 Empregado de armazém.  
 Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>  
 Empregado de geladaria.  
 Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>  
 Empregado de mesa/balcão de *self-service* com 2 ou mais anos.  
 Empregado de *snack* de 2.<sup>a</sup>  
 Encarregado de jardim.  
 Escriturário de 3.<sup>a</sup>  
 Forno-aspirante.  
 Manipulador/ajudante padaria.  
 Marcador de jogos.  
 Marinheiro.  
 Operário polivalente.  
 Operador menos 5 anos.  
 Pasteleiro de 3.<sup>a</sup>  
 Pedreiro de 2.<sup>a</sup>  
 Pintor de 2.<sup>a</sup>  
 Pré-oficial electricista.  
 Telefonista de 2.<sup>a</sup>  
 Tratador/conservador de piscinas.

#### Nível V:

Ajudante de despenseiro/cavista.  
 Distribuidor.  
 Empregado de balcão/mesa de *self-service* até 2 anos.  
 Encarregado de limpeza.  
 Estagiário *barman/barmaid* com mais de 1 ano.  
 Estagiário de controlador com mais de 1 ano.  
 Estagiário de cozinheiro com mais de 2 anos.  
 Estagiário de pasteleiro com mais de 2 anos.  
 Guarda de parque de campismo.  
 Jardineiro.  
 Vigia de bordo.

#### Nível IV:

Copeiro com mais de 2 anos.  
Empregado de balneários.  
Empregado de limpeza.  
Empregado de refeitório.  
Empregado de rouparia/lavandaria.  
Engraxador.  
Estagiário *barman/barmaid* 1.º ano.  
Estagiário cozinheiro até 2 anos.  
Estagiário de pasteleiro até 2 anos.  
Estagiário de restauração e bebidas até 1 ano.  
Estagiário escriturário do 2.º ano.  
Porteiro.

#### Nível III:

Aprendiz de restauração e similares com 18 ou mais anos do 2.º ano.  
Copeiro até 2 anos.  
Estagiário escriturário do 1.º ano.  
Guarda de vestiário.  
Guarda de lavabos.  
Mandarete com 18 ou mais anos.  
Estagiário de operador até 90 dias.  
Estagiário de distribuidor até 90 dias.

#### Nível II:

Aprendiz de restauração e similares com 18 ou mais anos do 1.º ano.  
Aprendiz de operador até 90 dias.  
Aprendiz de distribuidor até 90 dias.

#### Nível I:

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

### ANEXO IV

#### Definição técnica das categorias

##### 1 — Direcção:

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

*Director comercial.* — Organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas dos estabelecimentos de restauração e bebidas. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

*Director de produção* («food and beverage»). — Dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nos estabelecimentos de restauração e bebidas. 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 fila, 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 ou listas de comidas e bebidas e respectivos preços. Verifica se as qualidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

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

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

*Director de serviços.* — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do estabelecimento; efectua ou assiste à recepção dos clientes e acompanha a efectivação dos contratos; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação dos víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela segurança e higiene dos locais dos estabelecimentos, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pes-

soal; acompanha o funcionamento das várias secções e serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afectos às várias dependências. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

*Encarregado de restaurante e bebidas.* — 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 serviços de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

## 2 — Controlo:

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

*Controlador.* — Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento.

Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas.

Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados, ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas.

Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes careçam e controla as receitas das secções.

Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

*Controlador-caixa.* — É o profissional 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 de sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

## 3 — Mesas:

*Chefe de mesa.* — Dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante

inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza de salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conservação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço; assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

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

*Escanção.* — Ocupa-se do serviço de vinhos e outras bebidas e verifica as existências na cave do dia, providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista de bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendadas. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendam consumir posteriormente; prepara e serve as bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de recepções e outros serviços de bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia.

Possui conhecimentos aprofundados da enologia, tais como designação, proveniência, data de colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

*Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>* — Serve refeições e bebidas a clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa e colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos 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 com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo directamente aos clientes, ou por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao con-



sumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

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

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

*Empregado de refeitório.* — Serve 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.

#### 4 — Bar:

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

*Barman de 1.<sup>a</sup>* — Prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e do arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes.

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.

*Barman/barmaid de 2.<sup>a</sup>* — É o profissional que colabora como *barman* de 1.<sup>a</sup>, executando as suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

#### 5 — Balcão:

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

*Empregado de balcão (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — Atende e serve os clientes nos estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa,

certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários.

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

*Empregado de gelataria.* — Confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e da higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagem, bem como das instalações.

Pode, eventualmente, colaborar no serviço de refeições e bebidas.

#### 6 — *Snack-bar* e *self-service*:

*Chefe de snack-bar.* — É o profissional que, num *snack-bar*, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros sectores de serviço; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções.

Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção.

Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

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

Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

*Empregado de snack de 1.<sup>a</sup>* — 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.<sup>a</sup>* — É o profissional que colabora com o empregado de *snack* de 1.<sup>a</sup>, executando as funções definidas para este.

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

#### 7 — Cozinha:

*Chefe de cozinha.* — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e *grill* dos estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros 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 de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos.

Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

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

*Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>* — Ocupa-se da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

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

#### 8 — Pastelaria:

*Chefe/mestre pasteleiro.* — É o profissional que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo 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 decorador.* — É o profissional que decora todas as peças de pastelaria. Prepara todas as maté-

rias-primas necessárias à decoração, coordena e cuida de todo o equipamento utilizado na mesma. Responsabiliza-se pelos produtos utilizados assim como pela higiene e limpeza no seu sector de trabalho. Pode chefiar a secção de fabrico no impedimento do mestre pasteleiro, se para tanto estiver devidamente habilitado, para o fabrico de pastelaria na sua generalidade.

*Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>* — É o profissional que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia as 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.<sup>a</sup>* — É o profissional que trabalha com o forno; qualquer que seja a área coadjuva o pasteleiro de 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>* — É o profissional que trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> nas suas funções, substituindo este (de 2.<sup>a</sup>) nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção. Esta categoria só poderá existir nos estabelecimentos com fabrico de pastelaria.

#### 9 — Económico:

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

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

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

*Ajudante de despenseiro/cavista.* — 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 aquisição de mercadorias.

#### 10 — Cafeteria e copa:

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

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

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

*Copeiro (com mais de dois anos e até dois anos).* — Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

#### 11 — Rouparia lavandaria e limpeza:

*Governante de rouparia/lavandaria.* — Dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e 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 da arrumação, elabora o registo diário da roupa tratada, procede à faturação 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.* — Ocupa-se dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

*Empregado de limpeza.* — Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

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

#### 12 — Restauração rápida:

*Chefe de operações.* — É o profissional que coordena, orienta e fiscaliza o pessoal a seu cargo; verifica os arranjos e as boas condições de funcionamento de todos os sectores de serviço; colabora na definição das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições; recebe os clientes, dando-lhes explicações sobre todo o serviço prestado, atendendo às suas eventuais reclamações. Define as obrigações de cada secção do estabelecimento, assim como as do respectivo pessoal, e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades do

estabelecimento. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza das várias secções, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação, zelando pelas especificações e normas de qualidade predefinidas no estabelecimento. Efectua e toma providências para a aquisição de produtos. Organiza os inventários. Exerce fiscalização dos custos. Assegura o movimento das estruturas administrativas e financeiras. Prepara, contabiliza e executa depósitos bancários.

*Operador com mais de cinco anos.* — É o profissional que, além da execução das tarefas atribuídas ao operador com menos de cinco anos, coordena o controlo de todas as caixas, ordenando o modo de acção das mesmas, podendo executar depósitos bancários, na falta ou impedimento do chefe de operação.

*Operador com menos cinco anos.* — Atende, prepara e serve refeições e bebidas aos clientes. Efectua as preparações alimentares necessárias ao funcionamento do estabelecimento. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa; se necessário, dá-lhes explicações sobre os diversos produtos, e regista pedidos, dando-lhes seguimento, de acordo com as especificações estabelecidas. Prepara e acondiciona alimentos. Regista e recebe as importâncias relativas às despesas dos clientes. Prepara, em embalagens de transporte, para os serviços de exterior. Recepciona, arruma e repõe, com regularidade, os produtos para venda e consumo, e colabora na realização de inventários. Colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos produtos e utensílios utilizados no desempenho das tarefas profissionais. Zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, dentro do seu âmbito de acção.

*Distribuidor.* — Entrega refeições e outros produtos ao domicílio, ou outros locais exteriores ao estabelecimento. Recepciona os produtos acabados e colabora na sua embalagem e acondicionamento. Assegura a entrega da encomenda, de acordo com procedimentos estabelecidos, e recebe o respectivo pagamento. Recebe opiniões e sugestões dos clientes e as suas eventuais reclamações, procurando dar a estas a pronta e possível solução, reportando-as ao seu superior. Zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho. Colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação de equipamentos utilizados no desempenho das suas funções.

#### 13 — Animação e desportos:

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

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

*Monitor de animação e desportos.* — É o profissional que lecciona, orienta e anima actividade da sua espe-

cialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

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

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

*Vigia de bordo.* — Exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador.

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

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

### 13 — Parque de campismo:

*Encarregado de parque de campismo.* — Dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores. Vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque. Comunica às autoridades competentes a prática de irregularidades pelos campistas. É o responsável pelo controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos 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 de parque de campismo.* — Sob a orientação e direcção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

### 14 — Categorias sem enquadramento específico:

*Encarregado de jardins.* — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de

limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

*Jardineiro.* — Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

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

*Estagiário de restauração e bebidas.* — É o trabalhador que tendo terminado o período de aprendizagem se prepara para ascender ao 1.º grau da categoria profissional respectiva.

### 15 — Telefones:

*Telefonistas (1.ª e 2.ª).* — 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.

### 16 — Administrativos:

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

*Chefe de serviços.* — É o profissional 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.

*Técnico de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coor-

denando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade respectiva perante os serviços da Direcção-Geral de Contribuições e Impostos.

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

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

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

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

*Escriturário (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).* — 1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das opera-

ções efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assuidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

#### 17 — Informática:

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

*Operador de computadores.* — Acciona e vigia uma máquina para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado, em conformidade, como, por exemplo, operador de consola/operador de material periférico.

#### 18 — Serviços técnicos:

A) Categorias sem enquadramento específico:

*Director de serviços técnicos.* — É o profissional responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais.

Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios e inundações e paralisação de equipamentos.

Programa trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações.

Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para a realização da sua actividade.

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

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

#### B) Construção civil:

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

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

*Pintor (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o profissional que predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

#### C) Rodoviários:

*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.

#### D) Electricistas:

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

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

#### E) Comércio (armazém):

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

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

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

#### F) Panificadores:

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

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

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

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

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

#### G) Marítimos:

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

*Marinheiro.* — É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza de embarcação e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

Lisboa, 27 de Abril de 2001.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

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, Florestas e Pecuária.

Lisboa, 2 de Maio de 2001. — Pela Direcção Nacional, *Paula Farinha*.

Entrado em 7 de Maio de 2001.

Depositado em 6 de Junho de 2001, a fl. 115 do livro n.º 9, com o n.º 173/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

## CAPÍTULO I

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

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área

.....

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito

.....

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Actividades equiparadas

.....

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Vigência

1 — .....

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001 e terão de ser revistas anualmente.

3 — .....

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Denúncia

.....

## CAPÍTULO II

### Formas e modalidades de contrato

.....

## CAPÍTULO III

### Direito, deveres e garantias das partes

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....
- l) .....
- m) .....
- n) .....
- o) .....

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Deveres do trabalhador

1 — São deveres do trabalhador:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....

.....

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Garantias do trabalhador

É vedado à entidade patronal:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Direitos das comissões de trabalhadores

.....

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Transmissão do terreno ou instalações

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

## CAPÍTULO IV

### Livre exercício da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

.....

## CAPÍTULO V

### Condições de admissão

.....

## CAPÍTULO VI

### Quadros de pessoal, promoções e acessos

.....

## CAPÍTULO VII

### Duração e prestação do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

.....

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

.....

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Regimes especiais da prestação de trabalho

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho, definição e princípio geral

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Trabalho extraordinário — Princípios gerais

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

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Limite do trabalho extraordinário

.....

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

- 1 — .....
- 2 — .....

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....



**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Não prestação de trabalho por questões climáticas**

- 1 — .....  
2 — .....

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

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

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

**CAPÍTULO VIII**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Definição da retribuição**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Retribuição de bases mínimas**

.....

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Dedução do montante das retribuições mínimas**

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

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**Retribuição/hora**

- 1 — .....  
2 — .....

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Subsídio de férias**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Natal**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
a) .....  
b) .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho nocturno**

.....

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho extraordinário**

.....

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal, dias feriados e em dias ou meios dias de descanso complementar**

.....

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**Local, forma e data de pagamento**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Remuneração pelo exercício das funções inerentes a diversas categorias**

.....

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**Subsídio de capatazaria**

- 1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de 4200\$ pelo exercício das funções de chefia.  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a uma diuturnidade, por cada cinco anos de serviço efectivo para a mesma entidade patronal, no valor de 1100\$/mês, a qual será acrescida à retribuição normal.

2 — .....

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

Todo o trabalhador terá direito a receber, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição fixo no valor de 350\$/dia.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

1 — Para efeitos da cláusula 52.<sup>a</sup> do presente CCT, os trabalhadores terão direito a:

Pequeno-almoço — 350\$;  
Almoço ou jantar — 1200\$;  
Transporte — 50\$/km.

2 — O valor atribuído no número anterior para o almoço será sempre acrescido do subsídio fixo constante na cláusula 47.<sup>a</sup> do presente CCT.

### CAPÍTULO IX

#### **Transportes, transferências e deslocações**

.....

### CAPÍTULO X

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

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

1 — .....

2 — .....

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

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

.....

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

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

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

1 — .....

2 — .....

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Acumulação de férias**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

a) .....

b) .....

4 — .....

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Alteração do período de férias**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Efeito da cessação do contrato de trabalho**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Efeitos das suspensões do contrato de trabalho  
por impedimento prolongado**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Violação do direito de férias**

.....

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Exercício de outra actividade durante as férias**

- 1 — .....  
2 — .....

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Coimas**

.....

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

.....

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Feriados**

- 1 — .....  
2 — .....

- 3 — .....  
4 — .....

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Garantia da retribuição**

.....

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Definição de faltas**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Tipo de faltas**

.....

- a) .....  
b) .....  
c) .....

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição**

- 1 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....  
g) .....  
h) .....  
i) .....  
j) .....  
k) .....  
l) .....  
m) .....  
n) .....

- 2 — .....

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição**

- 1 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....

- 2 — .....

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Faltas injustificadas**

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

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Faltas motivadas por razões climatéricas**

.....

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Participação de faltas**

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

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas no direito a férias**

- 1 — .....  
2 — .....

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Impedimento prolongado**

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

**CAPÍTULO XI**

**Disciplina**

.....

**CAPÍTULO XII**

**Cessação do contrato de trabalho**

.....

**CAPÍTULO XIII**

**Condições particulares de trabalho**

.....

**CAPÍTULO XIV**

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Cláusula 103.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

.....

**CAPÍTULO XV**

**Comissão paritária**

Cláusula 104.<sup>a</sup>

**Constituição**

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

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**Competência**

- 1 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
2 — .....

Cláusula 106.<sup>a</sup>

**Funcionamento e deliberações**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

**CAPÍTULO XVI**

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 107.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

.....

Cláusula 108.<sup>a</sup>

**Manutenção de regalias anteriores**

- 1 — .....  
2 — .....

Cláusula 109.<sup>a</sup>

**Declaração de intenções**

.....

## Cláusula 110.<sup>a</sup>

### Declaração de maior favorabilidade do presente CCT

## Cláusula 111.<sup>a</sup>

### Salvaguarda de direitos

A todos os trabalhadores que auferiram valores salariais superiores à tabela salarial acordada será garantido um aumento mínimo de 5% sobre o salário mensal real.

### ANEXO I

#### Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mensais mínimas
I	Encarregado de exploração agrícola ..... Feitor .....	85 000\$00
II	Arrozeiro ..... Adegueiro ..... Auxiliar de veterinário ..... Carvoeiro ..... Caldeireiro ..... Encarregado de sector ..... Enxertador ..... Limpador de árvores ou esgalhador ..... Mestre lagareiro ..... Moto-serrista ..... Operador de máquinas agrícolas ..... Operador de máquinas industriais ..... Podador ..... Resineiro ..... Tirador de cortiça amadia e empilhador ... Tosquiador ..... Trabalhador avícola qualificado ..... Trabalhador cunícola qualificado ..... Trabalhador de estufas qualificado .....	79 500\$00
III	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa ..... Apontador ..... Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos ..... Empadador ou armador de vinha ..... Espalhador de química ..... Fiel de armazém ..... Gadanhador .....	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mensais mínimas
III	Guarda de propriedade ou florestal (a) ... Guarda de porta de água ..... Guardador, tratador de gado ou campino sem polvilhal ..... Ordenhador ..... Prático apícola ..... Prático piscícola ..... Tirador de cortiça à faca ou à bóia ..... Trabalhador de adega ..... Trabalhador de estufas ..... Trabalhador de lagar ..... Trabalhador de valagem ..... Trabalhador de descasque de madeiras ...	71 000\$00
IV	Ajudante de guardador, tratador de gado ou campino ..... Apanhador de pinhas ..... Calibrador de ovos ..... Carreiro ou almocreve ..... Caseiro ..... Guardador, tratador de gado ou campino com polvilhal ..... Jardineiro ..... Praticante de máquinas agrícolas ..... Trabalhador agrícola ou indiferenciado ... Trabalhador avícola ..... Trabalhador cunícola ..... Trabalhador frutícola ..... Trabalhador hortícola ou hortelão ..... Trabalhador de salinas .....	70 000\$00
V	Trabalhador auxiliar .....	68 600\$00

(a) Tratando-se de guarda florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o índice mais baixo do estipulado para a categoria de guarda florestal da respectiva carreira da função pública (201), em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril, e nos termos da Portaria n.º 80/2001, de 8 de Fevereiro, conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000.

As funções de guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

### ANEXO II

#### Categorias profissionais — Definição de funções

.....

### ANEXO III

#### Remunerações mínimas diárias

Níveis de enquadramento	Salário/hora	Salário/dia	Proporcional de férias/hora	Proporcional de subsídio de férias	Proporcional de subsídio de Natal	Salário a receber p/hora com proporcionais	Salário a receber p/dia com proporcionais
I .....	490\$38	3 923\$00	44\$58	44\$58	44\$58	625\$00	5 000\$00
II .....	458\$65	3 670\$00	41\$70	41\$70	41\$70	584\$00	4 675\$00
III .....	409\$61	3 277\$00	37\$23	37\$23	37\$23	522\$00	4 176\$00
IV .....	403\$84	3 231\$00	36\$71	36\$71	36\$71	514\$00	4 112\$00
V .....	395\$76	3 167\$00	35\$98	35\$98	35\$98	504\$00	4 032\$00

Lisboa, 15 de Fevereiro de 2001.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

O Secretário-Geral, *Jorge Santos*.

Pela AABA — Associação de Agricultores do Baixo Alentejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 6 de Junho de 2001.

Depositado em 8 de Junho de 2001, a fl. 116 do livro n.º 9, com o n.º 180/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT celebrado entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — .....

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2001.

As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Fevereiro de 2001.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário especial de trabalho

1 a 9 — .....

10 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de 4000\$ (€ 19,95).

11 — .....

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de 7200\$ (€ 35,91), sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — .....

## CAPÍTULO IX

### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 a 5 — .....

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de 4600\$ (€ 22,94). As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

## CAPÍTULO X

### Deslocações e serviço externo

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 a 9 — .....

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — 370\$ (€ 1,85);  
Almoço ou jantar — 1600\$ (€ 7,98);  
Alojamento e pequeno-almoço — 4700\$ (€ 23,44);  
Diária completa — 7200\$ (€ 35,91).

.....

11 — .....

## CAPÍTULO XIII

### Condições sociais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 a 4 — .....

5 — Para efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será de 500\$ (€ 2,49) para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Níveis	Enquadramento	Remunerações mínimas (em escudos)	Remunerações mínimas (em euros)
0	.....	218 800	1 091,37
I	.....	206 400	1 029,52
II	.....	186 300	929,26
II-A	.....	177 900	887,36
III	.....	167 000	832,99
IV	.....	138 600	691,33
V	.....	114 900	573,12
VI	.....	103 200	514,76
VII	.....	96 300	480,34
VIII	.....	92 600	461,89
IX	.....	86 400	430,96
X	.....	83 100	414,50
XI	.....	75 800	378,09
XII	.....	72 200	360,13
XII-A	.....	67 700	337,69
XIII	.....	67 100	334,69
XIV	.....	60 600	302,27
XV	.....	57 200	285,31
XVI	.....	53 600	267,36

Lisboa, 14 de Maio de 2001.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

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

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

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

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

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

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

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

Lisboa, 14 de Maio de 2001. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 31 de Maio de 2001.

Depositado em 6 de Junho de 2001, a fl. 115 do livro n.º 9, com o registo n.º 172/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT celebrado entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2001.

As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Fevereiro de 2001.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário especial de trabalho

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de 4000\$ (€ 19,95).

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de 7200\$ (€ 35,91), sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de 4600\$ (€ 22,94). As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

## CAPÍTULO X

### Deslocações e serviço externo

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — 370\$ (€ 1,85);  
Almoço ou jantar — 1600\$ (€ 7,98);  
Alojamento e pequeno-almoço — 4700\$ (€ 23,44);  
Diária completa — 7200\$ (€ 35,91).

## CAPÍTULO XIII

### Condições sociais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

5 — Para efeitos do número anterior o valor mínimo do subsídio de refeição será de 500\$ (€ 2,49) para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

ANEXO II  
Tabela salarial

Níveis	Remuneração mínima	
	Em escudos	Em euros
0 .....	218 800	1 091,37
I .....	206 400	1 029,52
II .....	186 300	929,26
II-A .....	177 900	887,36
III .....	167 000	832,99
IV .....	138 600	691,33
V .....	114 900	573,12
VI .....	103 200	514,76
VII .....	96 300	480,34
VIII .....	92 600	461,89
IX .....	86 400	430,96
X .....	83 100	414,50
XI .....	75 800	378,09
XII .....	72 200	360,13
XII-A .....	67 700	337,69
XIII .....	67 100	334,69
XIV .....	60 500	302,27
XV .....	57 100	285,31
XVI .....	53 700	267,36

Lisboa, 5 de Fevereiro de 2001.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
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 de Agricultura, Florestas e Pecuária.

Lisboa, 16 de Maio de 2001. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato 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 dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

#### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
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, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Entrado em 23 de Maio de 2001.

Depositado em 6 de Junho de 2001, a fl. 115 do livro n.º 9, com o registo n.º 171/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação e Afins — Alteração salarial e outras.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e revisão

- 1 — .....  
2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2001.  
As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Fevereiro de 2001.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.ª

##### Horário especial de trabalho

- 1 a 9 — .....  
10 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de 4000\$ (€ 19,95).  
11 — .....

#### Cláusula 24.ª

##### Retribuição do trabalho por turnos

- 1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de 7200\$ (€ 35,91), sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.  
2 — .....

## CAPÍTULO IX

### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 48.ª

##### Princípio geral

1 a 5 — .....

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de 4600\$ (€ 22,94). As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

## CAPÍTULO X

### Deslocações e serviço externo

#### Cláusula 54.ª

##### Princípios gerais

1 a 9 — .....

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — 370\$ (€ 1,85);  
Almoço ou jantar — 1600\$ (€ 7,98);  
Alojamento e pequeno-almoço — 4700\$ (€ 23,44);  
Diária completa — 7200\$ (€ 35,91).

.....

11 — .....

## CAPÍTULO XIII

### Condições sociais

#### Cláusula 71.ª

##### Refeitórios

1 a 4 — .....

5 — Para efeitos do número anterior o valor mínimo do subsídio de refeição será de 500\$ (€ 2,49) para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Níveis	Enquadramento	Remunerações mínimas (em escudos)	Remunerações mínimas (em euros)
0	.....	218 800\$00	1 091,37
I	.....	206 400\$00	1 029,52
II	.....	186 300\$00	929,26
II-A	.....	177 900\$00	887,36
III	.....	167 000\$00	832,99
IV	.....	138 600\$00	691,33
V	.....	114 900\$00	573,12
VI	.....	103 200\$00	514,76
VII	.....	96 300\$00	480,34

Níveis	Enquadramento	Remunerações mínimas (em escudos)	Remunerações mínimas (em euros)
VIII	.....	92 600\$00	461,89
IX	.....	86 400\$00	430,96
X	.....	83 100\$00	414,50
XI	.....	75 800\$00	378,09
XII	.....	72 200\$00	360,13
XII-A	.....	67 700\$00	337,69
XIII	.....	67 100\$00	334,69
XIV	.....	60 600\$00	302,27
XV	.....	57 200\$00	285,31
XVI	.....	53 600\$00	267,36

Lisboa, 14 de Maio de 2001.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais e de Nascente:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 31 de Maio de 2001.

Depositado em 6 de Junho de 2001, a fl. 114 do livro n.º 9, com o n.º 170/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem (AIVE) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho, a seguir abreviadamente designado como CCTV, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem e, por outro, os trabalhadores que, estando ao seu serviço, se achem representados pelas organizações sindicais signatárias.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente CCTV entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2001.

2 — .....

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Cantinas em regime de auto-serviço

1 — .....

2 — Enquanto não existam cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia

de trabalho prestado nos termos do n.º 1. O valor a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2001 será de 755\$.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Vigência e aplicação das tabelas

A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2001.

#### ANEXO IV

##### Tabelas salariais

Grupos	Salários
1 .....	284 700\$00
2 .....	221 150\$00
3 .....	205 750\$00
4 .....	174 250\$00
5 .....	168 300\$00
6 .....	163 100\$00
7 .....	158 900\$00
8 .....	155 300\$00
9 .....	152 550\$00
10 .....	150 150\$00
11 .....	147 700\$00
12 .....	145 650\$00
13 .....	142 650\$00
14 .....	140 500\$00
15 .....	137 850\$00
16 .....	135 300\$00
17 .....	133 150\$00
18 .....	130 150\$00
19 .....	128 500\$00
20 .....	125 350\$00
21 .....	122 850\$00
22 .....	119 850\$00
23 .....	116 200\$00

##### Tabela de praticantes e aprendizes

##### Praticante geral

1.º ano .....	67 400\$
2.º ano .....	67 500\$
3.º ano .....	67 600\$
4.º ano .....	74 200\$

##### Aprendiz geral

1.º ano .....	67 000\$
2.º ano .....	67 300\$

##### Praticante metalúrgico e ajudante electricista

1.º ano .....	68 000\$
2.º ano .....	73 900\$

##### Aprendiz metalúrgico e electricista

1.º ano .....	67 000\$
2.º ano .....	67 300\$

Abono para falhas — 10 650\$.

Lisboa, 24 de Janeiro de 2001.

Pela AIVE — Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (*Assinatura ilegível.*)

## Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira*.

Entrado em 31 de Maio de 2001.

Depositado em 6 de Junho de 2001, a fl. 115 do livro n.º 9, com o n.º 176/01, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

- 1 — .....  
2 — .....

3 — A tabela de remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Janeiro de 2001.

## Cláusula 33.<sup>a</sup>

### Trabalho por turnos

9 — No caso em que o trabalhador preste trabalho suplementar quatro ou mais horas além do seu período normal de trabalho terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no montante de 980\$ (€4,88).

## Cláusula 35.<sup>a</sup>

### Remuneração do trabalho suplementar

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 21 horas, a empresa é obrigada ao pagamento de uma refeição no montante de 980\$ (€4,88) além dos acréscimos de retribuição devidos.

## Cláusula 40.<sup>a</sup>

### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a uma diuturnidade de 1460\$ (€7,28) por cada quatro anos de serviço na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

## Cláusula 63.<sup>a</sup>

### Grandes deslocações

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá um subsídio mensal de 9000\$ (€44,89). No caso de a deslocação não atingir um mês, o trabalhador receberá a parte proporcional desses subsídios. Este ponto não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham regime específico de deslocação.

## Cláusula 64.<sup>a</sup>

### Deslocações fora do continente

- 1 — .....  
f) Um seguro contra riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, no valor de 4 500 000\$ (€22 445,90).

## Cláusula 67.<sup>a</sup>

### Refeitórios

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — Em caso de não fornecerem refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 405\$ (€2,02) por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

**ANEXO II**  
**B) Tabela salarial**

	Em escudos	Em euros
Grupo 1 .....	147 600	736,22
Grupo 2 .....	126 600	631,47
Grupo 3 .....	104 700	522,24
Grupo 4 .....	97 000	483,83
Grupo 5 .....	91 400	455,90
Grupo 6 .....	76 300	380,58
Grupo 7 .....	76 200	380,08
Grupo 8 .....	76 100	379,58
Grupo 9 .....	73 000	364,12
Grupo 10 .....	70 200	350,16
Grupo 11 .....	68 700	342,67
Grupo 12 .....	60 200	300,27
Grupo 13 .....	54 100	269,84
Grupo 14 .....	53 600	276,35
Grupo 15 .....	53 600	276,35
Grupo 16 .....	53 600	276,35
Grupo 17 .....	53 600	276,35
Grupo 18 .....	53 600	276,35
Grupo 19 .....	53 600	276,35

Lisboa, 27 de Março de 2001.

Pela ANIMO — Associação Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:  
José Luis Carapinha Reis.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

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

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares.

Lisboa, 29 de Março de 2001. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços por si em representação dos sindicatos seus 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;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 28 de Março de 2001. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 24 de Maio de 2001.

Depositado em 7 de Junho de 2001, a fl. 116 do livro n.º 9, com o n.º 178/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

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

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência do contrato**

1 — .....

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2001.

3, 4 e 5 — .....

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Condições de admissão**

1 — As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias referidas na cláusula 3.<sup>a</sup> são as seguintes:

**a) Idades mínimas:**

Aprendizes — 15 anos, no caso de terem concluído a escolaridade obrigatória e serem contratados para prestar trabalhos leves, como tal determinados na lei aplicável, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou desenvolvimento físico ou mental;  
16 anos nos restantes casos;  
Trabalhadores de escritório e candidatos a recepcionistas — 16 anos;  
Todos os restantes trabalhadores — 18 anos.

2, 3, 4 e 5 — .....

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**

**Promoções obrigatórias**

.....

13 — Nas categorias profissionais dos electricistas inferiores a oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) A duração de aprendizagem não poderá ultrapassar dois anos;
- b) .....
- c) .....
- d) .....

15 — Ascendem a praticantes os aprendizes das profissões metalúrgicas que tenham completado dois anos de aprendizagem.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período de trabalho diário tem de ser interrompido por um descanso que não pode ser inferior a meia hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de seis horas de trabalho consecutivo.

3 — Contudo, o intervalo de descanso dos trabalhadores administrativos não pode ser inferior a uma hora.

4 — O horário de trabalho dos guardas, quando em serviço nocturno, poderá ser de oito horas ininterruptas.

5 — Trinta dias após a assinatura deste contrato, serão considerados nulos e de nenhum efeitos horários que não estejam elaborados de harmonia como que nele se contém.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a receber da empresa um subsídio no valor de 140\$ por cada dia completo de trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 e 2 — .....

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação calculado pela fórmula  $N \times 6520\$$ , sendo  $N$  os dias efectivos de deslocação.

4 — .....

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

Pequeno-almoço — 275\$;  
Almoço ou jantar — 1320\$;  
Dormida — 4300\$.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, os trabalhadores receberão um

subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre qualquer fracção do 1.º mês, no ano de admissão, como mês completo.

3 — Os trabalhadores que ingressem no serviço militar obrigatório receberão, no ano do ingresso, um subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivo prestado à empresa e, no ano de regresso, se estiverem ao serviço da empresa na data do pagamento, ao subsídio de Natal por inteiro.

4 — Em caso de suspensão do trabalho por qualquer outro impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço efectivo prestado nesse ano.

5 — Em princípio, o subsídio de Natal será pago até 10 de Dezembro de cada ano. No ano da cessação do contrato e naquele em que o trabalhador ingressar no serviço militar obrigatório, o pagamento do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado terá lugar com o das restantes retribuições devidas ao trabalhador, por força daquelas cessação ou ingresso.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar 22 dias úteis em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal.

.....

#### ANEXO I

##### Tabela salarial

Grupos	Remunerações
A .....	108 800\$00
B .....	104 450\$00
C .....	96 300\$00
D .....	88 100\$00
E .....	85 600\$00
F .....	79 950\$00
G .....	77 450\$00
H .....	73 600\$00
I .....	71 450\$00
J .....	68 450\$00
L .....	67 000\$00
M .....	67 000\$00
N .....	(*) 56 200\$00
O .....	(*) 53 200\$00

(\*) Sem prejuízo de direito ao SMN para os trabalhadores com 25 anos ou mais.

Porto, 2 de Maio de 2001.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Maio de 2001.

Depositado em 8 de Junho de 2001, a fl. 116 do livro n.º 9, com o registo n.º 181/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente acordo obriga, por um lado, a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e, por outro, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nele previstas e representados pelos sindicatos signatários.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Conteúdo do acordo

1 — Integram o presente acordo as cláusulas e respectivos anexos que constituem o acordo de empresa celebrado entre a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 1990, 31, de 22 de Agosto de 1991, 30, de 15 de Agosto de 1992, 16, de 29 de Abril de 1997, 22, de 15 de Junho de 1998, 23, de 22 de Junho de 1999, 22, de 15 de Junho de 2000, e 22, de 15 de Junho de 2001.

2 — Exceptua-se do disposto no número anterior o n.º 1 da cláusula 24.<sup>a</sup> sobre produção de efeitos das tabelas salariais e outras cláusulas de expressão pecuniária.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima e produção de efeitos

1 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Março a 31 de Dezembro de 2001.

2 — A partir de 2002, as tabelas salariais e as outras cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro.

3 — Os valores das tabelas salariais e das demais cláusulas de expressão pecuniária aplicáveis no período mencionado no n.º 1 desta cláusula são os constantes dos anexos II e III do acordo de empresa da SECIL.

#### ANEXO II

##### Tabelas salariais

Níveis	1 — Tabela salarial	2 — Tabela salarial resultante da aplicação da cláusula 11. <sup>a</sup> A.
15 .....	466 700\$00	-
14 .....	403 100\$00	-
13 .....	340 200\$00	-
12 .....	278 000\$00	-
11 .....	223 500\$00	250 700\$00
10 .....	187 700\$00	205 600\$00
9 .....	171 500\$00	179 600\$00
8 .....	162 900\$00	167 200\$00
7 .....	154 000\$00	158 400\$00
6 .....	144 100\$00	149 000\$00
5 .....	139 700\$00	141 900\$00
4 .....	134 800\$00	137 300\$00

Níveis	1 — Tabela salarial	2 — Tabela salarial resultante da aplicação da cláusula 11. <sup>a</sup> A.
3 .....	125 400\$00	130 100\$00
2 .....	120 100\$00	122 700\$00
1 .....	103 300\$00	111 700\$00

#### ANEXO III

##### Tabelas salariais mínimas complementares

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>, «Trabalho suplementar»

6 — Lanche .....	328\$00
7:	
Jantar .....	1 420\$00
Pequeno-almoço .....	328\$00

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>, «Trabalho por turnos»

1 — Jantar no local de trabalho .....	1 420\$00
2 — Jantar fora do local de trabalho ....	1 475\$00

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>, «Abono para falhas»

3 — .....	3 495\$00
-----------	-----------

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>, «Anuidades»

Até 15 anos .....	2 000\$00
Por cada ano completo subsequente ....	250\$00

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>, «Subsídio de Natal ou 13.º mês»

4 — .....	6 174\$00
-----------	-----------

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>, «Subsídio de refeição»

1, 2, 3 — .....	1 500\$00
Acréscimo por não haver refeitório ....	100\$00

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>, «Remuneração do trabalho por turnos»

Valor indexado à remuneração base contratual fixada no AE, com os seguintes mínimos:

Dois turnos com folga fixa (17,5% do nível 8) .....	28 508\$00
Dois turnos com descanso rotativo (22,5% do nível 8) .....	36 653\$00
Três turnos com descanso fixo (22,5% do nível 8) .....	36 653\$00
Três turnos com descanso rotativo (28% do nível 9) .....	48 020\$00

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>, «Subsídio de prevenção»

5% .....	11 390\$00
5% .....	11 390\$00
2,5% .....	5 700\$00

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>, «Regime de deslocações»

3 — b) .....	1 628\$00
4:	
a) .....	1 103\$00
b) .....	9 840\$00

**Cláusula 37.<sup>a</sup>, «Transferência de local de trabalho»**

b) ..... 161 616\$00

**Cláusula 38.<sup>a</sup>, «Regime de seguros»**

b) ..... 12 189 690\$00

**Cláusula 57.<sup>a</sup>, «Subsídio a trabalhadores-estudantes»**

11:

Ensino primário .....	4 215\$00
Ciclo preparatório .....	9 500\$00
Cursos gerais .....	14 360\$00
Cursos complementares e médios .....	23 100\$00
Cursos superiores .....	33 525\$00

Lisboa, 3 de Abril de 2001.

Pela CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Centro.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

**Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 25 de Maio de 2001. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

**Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato 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, Vítor Pereira.

**Declaração**

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

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo; SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

#### Declaração

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

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

Lisboa, 24 de Maio de 2001. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 1 de Junho de 2001.

Depositado em 6 de Junho de 2001, a fl. 115 do livro n.º 9, com o n.º 174/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Portugaláia — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A., e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito pessoal

O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Portugaláia — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A. (adiante PGA), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer contratados sem termo quer contratados a termo, representados pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (adiante SITAVA).

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito territorial

1 — Este AE é aplicável em todo o território nacional.

2 — São abrangidos por este AE os trabalhadores da PGA que se desloquem temporariamente em serviço ao estrangeiro.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Publicação e entrada em vigor

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

sem prejuízo do disposto no n.º 2 quanto à produção de efeitos.

2 — As remunerações constantes do anexo I e o clausulado de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de Abril de 2001.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — O período de vigência deste AE é de três anos, sendo que, durante esse período, a tabela salarial será actualizada anualmente, no dia 1 de Abril, de acordo com a variação média anual do índice de preços no consumidor sem habitação verificada nos 12 meses anteriores, acrescida de 0,25%.

2 — O presente AE não pode ser denunciado antes de Outubro de 2003. A denúncia deve ser acompanhada de proposta escrita. O prazo para apresentação de contra-proposta é de 45 dias contados da data de recepção da proposta.

3 — O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — O presente AE prevalece sobre toda a regulamentação interna da PGA em vigor à data de início da produção de efeitos deste AE que com o mesmo se encontre em contradição.

### CAPÍTULO II

#### Admissões, carreiras e categorias profissionais

##### SECÇÃO I

##### Admissões

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Habilitações mínimas

1 — A admissão de trabalhadores é da competência da PGA.

2 — Na admissão, a PGA atenderá, entre outros factores que considere relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, bem como à sua experiência profissional comprovada.

3 — Sempre que o exercício de determinada actividade seja condicionado por lei à obtenção de um título académico, de carteira ou de licença profissional ou aeronáutica, a falta destes importa a nulidade do contrato de trabalho.



### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1 — O período experimental dos contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

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

2 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração não superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 dias.

3 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Enquadramento inicial na tabela salarial

1 — Os trabalhadores já vinculados à PGA que mudem de categoria profissional serão enquadrados de acordo com o disposto na cláusula 23.<sup>a</sup> deste AE.

2 — Os trabalhadores a admitir pela PGA por recrutamento externo serão enquadrados no escalão inicial da categoria profissional a que se candidatarem.

3 — O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de, atendendo ao currículo, à experiência ou à qualificação profissional dos trabalhadores, ser adoptada solução diferente pela PGA.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Admissão de pessoal estrangeiro

Na admissão de trabalhadores estrangeiros deverá ser observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, tenham categoria e funções idênticas, salvo situações excepcionais em que haja necessidade de se atribuírem condições económicas mais favoráveis.

### SUBSECÇÃO I

Contrato de trabalho a termo. Trabalho temporário

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Forma e conteúdo do contrato a termo

1 — O contrato de trabalho a termo certo ou incerto está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes, e conterá as seguintes indicações:

- a) Denominação e sede da PGA, bem como o nome e residência do trabalhador;

- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado, com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes e o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 desta cláusula ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

4 — No caso previsto no número anterior, a antiguidade é contada desde o início da prestação de trabalho.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Admissibilidade do contrato de trabalho a termo

1 — A celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da ilicitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de um estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Conversão do contrato. Antiguidade

1 — O contrato a termo certo converte-se em contrato sem termo:

- a) Se, estando sujeito a renovação, esta for efectuada para além de duas vezes ou a duração do contrato exceder o limite de três anos consecutivos;
- b) Se a respectiva renovação exceder dois anos, nos casos de celebração de contrato por motivo estabelecido na alínea e) do n.º 1 da cláusula 11.<sup>a</sup>

2 — O contrato a termo incerto converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo de aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, tarefa ou obra para que haja sido celebrado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

3 — Quando haja conversão do contrato, nos termos dos números anteriores, a antiguidade do trabalhador contar-se-á desde o início da prestação de trabalho.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Caducidade. Compensação

1 — O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado desde que a PGA comunique ao trabalhador, até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial salvo o disposto no n.º 1 da cláusula anterior.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula:

$$Rmhg = \frac{Rmmg \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n}$$

em que *Rmhg* significa remuneração mínima horária garantida, *Rmmg* remuneração mínima mensal garantida e *n* o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador está sujeito.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos 3 meses.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Contrato de trabalho a termo incerto

1 — É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 11.<sup>a</sup> deste AE.

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

3 — O contrato caduca quando, prevenindo-se a ocorrência do facto referido no número anterior, a PGA comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com antecedência mínima de 7,30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

4 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 11.<sup>a</sup> deste AE, que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

5 — A inobservância de pré-aviso a que se refere o n.º 3 desta cláusula implica para a PGA o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

6 — A cessação de contrato de trabalho a termo incerto confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 13.<sup>a</sup> deste AE.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Preferência na admissão como contratado sem termo

Até ao termo da vigência do respectivo contrato a termo, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a PGA proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àsquelas para que foi contratado.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Trabalho temporário

A PGA não recorrerá à utilização dos serviços de empresas de trabalho temporário, excepto em situações de carácter pontual, de que são exemplo as situações de ausência não prolongada.

## SUBSECÇÃO II

### Recrutamento e selecção

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Preenchimento de postos de trabalho

1 — Os postos de trabalho vagos serão preenchidos, preferencialmente e em igualdade de condições, através de recrutamento interno aberto a todos os trabalhadores do quadro permanente de pessoal da empresa que reúnam os pré-requisitos para o(s) posto(s) de trabalho a preencher, de harmonia com o estabelecido na carreira profissional respectiva, caso exista.

2 — Na falta de candidatos nas condições previstas no número anterior, será dada preferência aos trabalhadores com contrato a termo.

3 — O provimento dos postos de trabalho vagos será feito mediante concurso sujeito a condições definidas previamente pela PGA e aplicáveis caso a caso.

4 — Para efeito do disposto nos números anteriores, a PGA divulgará através de comunicação interna a existência do posto ou postos de trabalho vagos e, ainda, os seguintes elementos:

- a) Designação da categoria profissional e seu conteúdo funcional;
- b) Data de abertura do concurso;
- c) Remuneração mínima, local e horário de trabalho;
- d) Pré-requisitos e condições mínimas a satisfazer pelos candidatos;
- e) Data limite de apresentação de candidaturas;
- f) Critérios de selecção;
- g) Fases do concurso e tipo de provas a efectuar;
- h) Prazo de validade do concurso.

5 — A PGA dará conhecimento ao SITAVA de todos os concursos a efectuar, enviando-lhe cópia da comunicação interna referida no número anterior.

6 — Durante as acções de formação relacionadas com o recrutamento interno referido no n.º 1 desta cláusula, os trabalhadores manterão:

- a) Todos os direitos previstos neste AE e na lei que não colidam com a acção de formação, sendo-lhes devida a retribuição que não esteja dependente da efectiva prestação de trabalho, sendo-lhes, todavia, devida a retribuição estabelecida para os candidatos externos se esta for superior;
- b) A antiguidade na PGA.

7 — Na hipótese de não obterem aprovação nas acções de formação ou nas provas de um determinado concurso, os trabalhadores manterão a categoria profissional, as funções anteriores e a respectiva antiguidade.

8 — Quando o número de candidatos internos for insuficiente para o preenchimento do número de vagas ou quando os candidatos não reúnam as condições de candidatura ou não obtiverem classificação suficiente no final da acção de formação, a PGA pode recorrer ao recrutamento de candidatos externos.

9 — O disposto na presente cláusula poderá não ser aplicável, porém, sempre que estiver em causa recrutamento para postos de chefia, de confiança, de elevada complexidade técnica ou de direcção.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Admissão a concurso e prestação de provas

1 — A elaboração dos programas de selecção é da competência da PGA.

2 — A admissão de candidatos far-se-á segundo a ordem de classificação resultante do processo de selecção.

3 — Sempre que o processo de selecção não permita a classificação ordenada dos candidatos, dará a PGA aos interessados não seleccionados, que a solicitem, informação sobre os motivos da sua exclusão.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Preferência na selecção dos candidatos

Em igualdade de circunstâncias, os candidatos internos terão preferência no preenchimento dos postos de trabalho objecto do concurso.

#### SECÇÃO II

##### Definições, carreiras, categorias e enquadramentos

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Definições

Para efeitos do disposto neste AE, entende-se por:

- a) Esquema de carreiras profissionais o sistema que, assentando fundamentalmente nas categorias profissionais, define as linhas orientadoras da evolução profissional do trabalhador;
- b) Categoria profissional o conjunto de funções que concorrem para o mesmo objectivo e cujo exercício exige capacidades e conhecimentos de base adequados, independentemente da complexidade crescente das mesmas;
- c) Função o conjunto de actividades convergentes à consecução de determinado resultado;
- d) Tarefa a acção integrada numa função, que requer um esforço físico e ou intelectual com vista a atingir um fim determinado;
- e) Nível de enquadramento a posição relativa de cada categoria profissional;
- f) Escalão a posição relativa dentro de cada nível de enquadramento;
- g) Classe ou grau a situação relativa na categoria profissional e que indica o nível de enquadramento;
- h) Grupo profissional o conjunto de categorias profissionais com o mesmo enquadramento e evolução profissional, indicado pelo primeiro nível de evolução dessas categorias.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — A substituição temporária no desempenho efectivo de funções da linha hierárquica ou de categoria superior por um trabalhador hierarquicamente, ou de enquadramento salarial, inferior será feita por comunicação escrita a este com a antecedência mínima de cinco dias úteis relativamente ao início do período de substituição e determinará a atribuição ao substituto do tratamento que corresponde aos serviços temporariamente desempenhados.

2 — Nos casos a que se refere o número anterior, o substituto adquirirá o direito a ser reclassificado quando exercer as respectivas funções por mais de 180 dias seguidos ou 270 interpolados de serviço efectivo no período de dois anos a contar da data de início de funções.

3 — O disposto no número anterior não se aplica nos casos em que o afastamento do substituído seja motivado por parto, doença ou acidente de trabalho, exercício de funções sindicais, cumprimento do serviço militar, situação de licença sem vencimento, formação profes-

sional e deslocação em serviço, casos em que o substituto adquirirá somente o direito à remuneração referida no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Acesso a postos de trabalho da linha hierárquica. Subsídio de chefia**

1 — É da competência da PGA a nomeação e a exoneração dos postos de trabalho da linha hierárquica e de coordenação.

2 — É atribuído um subsídio correspondente a uma percentagem da remuneração de base respectiva aos trabalhadores que efectivamente exerçam, e só enquanto excercerem, funções da linha hierárquica ou de coordenação, nos termos seguintes:

- a) Chefe de escala/chefe de serviço/subdirector — 18 % a 20 %;
- b) Supervisor/chefe de produção/chefe de divisão/chefe de departamento — 10 % a 18 %;
- c) Chefe de turno/chefe de secção/chefia técnica — 6 % a 14 %;
- d) Chefe de equipa — 3 % a 6 %.

3 — O subsídio mencionado na presente cláusula apenas será devido pelo período de tempo em que o trabalhador desempenhar efectivamente funções de chefia ou de coordenação.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

1 — Todo o trabalhador da PGA enquadrar-se-á numa das categorias profissionais constantes do anexo II deste AE, de acordo com a função ou conjunto de funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado à empresa atribuir-lhe outras diferentes das previstas naquele anexo, sem prejuízo na cláusula 21.<sup>a</sup> do presente AE e da progressão que eventualmente venha a ter.

2 — As categorias profissionais distribuem-se nos termos do disposto no anexo II.

3 — As categorias profissionais abrangidas pelo presente AE são distribuídas por níveis de enquadramento salarial, que corresponderão às exigências das tarefas desempenhadas e formação profissional possuída, aos conhecimentos teóricos necessários, ao grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas e ao tempo de prática e de aprendizagem necessários, bem como ao esforço físico e ou mental.

4 — Por acordo das entidades outorgantes, poderão ser criadas novas categorias profissionais, que se considerarão parte integrante deste AE cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, data a partir da qual se produzirão os respectivos efeitos.

5 — O disposto na parte final do número anterior é aplicável ao respectivo enquadramento salarial e profissional, bem como à respectiva definição de funções.

### SECÇÃO III

#### Formação

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

1 — A PGA promoverá acções de formação profissional nos termos da lei tendo em vista:

- a) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;
- b) Executar acções de formação requeridas por aquela adaptação e pela evolução da tecnologia, da organização e gestão da própria empresa e das aptidões dos trabalhadores;
- c) Garantir a valorização contínua dos recursos humanos de forma a obter níveis de rendimento e produtividade de trabalho tidos por desejáveis e a favorecer a progressão profissional dos trabalhadores;
- d) Assegurar o direito à informação e à consulta dos trabalhadores, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela empresa.

2 — É dever de todos os trabalhadores frequentar com assiduidade e empenhamento as acções de formação para que tenham sido seleccionados pela empresa.

3 — Relativamente a cada curso ou acção de formação que leve a efeito, independentemente da designação que lhe for atribuída e da existência ou não de reconhecimento oficial, a PGA emitirá o correspondente certificado de formação profissional.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Acções de formação profissional**

1 — O tempo destinado pela PGA para acções de formação profissional será considerado como de trabalho normal.

2 — Sempre que a formação depender, única e exclusivamente, da PGA, o respectivo período não deverá exceder as seis horas diárias.

3 — Desde que o aproveitamento da formação assim o aconselhe, poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.

4 — Se da mudança do tipo de horário vier a resultar diminuição do descanso semanal, o trabalhador beneficiará de um período de descanso exactamente igual à diminuição sofrida em resultado da acção de formação profissional, a acrescentar ao seu próximo período de descanso fixado no horário de trabalho, salvo acordo diferente a estabelecer com a empresa.

5 — Os trabalhadores que praticam horários por turnos gozarão de um descanso mínimo de onze horas antes do início do curso e após o final do mesmo.

6 — Durante a frequência dos cursos, os formandos manterão todos os direitos e regalias previstos neste AE e na lei.

7 — Para todos os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se igualmente como de trabalho normal o tempo despendido para frequência, decidida pela PGA ou por entidade com competência para o efeito, de cursos ou provas de exame com vista à passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional necessários ao exercício da actividade prosseguida pelo próprio trabalhador.

8 — Todas as despesas extraordinárias em que o trabalhador participe por indicação da empresa, resultantes das acções de formação profissional, são da responsabilidade da PGA.

#### SECÇÃO IV

##### Condições de prestação de trabalho

###### Cláusula 26.<sup>a</sup>

###### Actividade dos trabalhadores

1 — O trabalhador exercerá, em princípio, uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a PGA pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento, desde que tal prestação seja por um período consecutivo superior a cinco dias.

###### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### Regulamentos internos

1 — Sempre que o entenda, a PGA promoverá a elaboração de regulamentos internos onde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2 — Até definição de nova regulamentação interna, mantêm-se em vigor os regulamentos actualmente estabelecidos e aplicáveis que não estejam em contradição com o disposto no presente AE.

3 — Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores.

###### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Mudança de local de trabalho

1 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento ou área geográfica onde o trabalhador presta o seu trabalho ou a que está adstrito.

2 — A PGA só poderá mudar definitivamente o trabalhador do respectivo local de trabalho, nos termos da lei.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser trans-

feridos do local de trabalho sem o seu acordo expresso por escrito e, quanto aos segundos, sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### CAPÍTULO III

##### Direitos, deveres e garantias

###### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Deveres da PGA

São deveres da PGA:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade o trabalhador;
- b) Proporcionar aos seus trabalhadores boas condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo nos termos previstos na lei e neste AE;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Indemnizá-los dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei;
- f) Não opor obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de actos de âmbito sindical que sejam definidos por lei e nos exactos termos desta;
- g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança;
- h) Passar aos trabalhadores em qualquer altura e no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressa e justificadamente solicitada pelo interessado;
- i) Facultar a consulta dos processos individuais e cópia dos documentos que os integrem, sempre que o respectivo trabalhador justificadamente o solicitar;
- j) Exigir dos superiores a maior correcção e urbanidade no tratamento dos seus subordinados;
- k) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

###### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### Deveres do trabalhador

1 — São deveres do trabalhador:

- a) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com a sua categoria profissional, sem prejuízo do disposto na lei e neste AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a PGA, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Obedecer à PGA em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

- e) Guardar lealdade à PGA, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela PGA;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho;
- i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela PGA como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, no âmbito da competência que por aquela lhes for atribuída.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à PGA:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos de acordo com a lei, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- d) Baixar a categoria profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- e) Transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 28.<sup>a</sup>;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela PGA ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática, pela PGA, de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior considera-se violação do contrato e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE ou na lei.

3 — Constitui ainda violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

4 — O trabalhador pode, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legalidade e licitude.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Obtenção de documentos

1 — Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação em serviço e cuja exigência seja determinada pela PGA serão custeados pela PGA.

2 — A PGA igualmente custeará a revalidação das licenças aeronáuticas e averbamentos de cursos de qualificação profissional necessários ao exercício normal da função.

3 — Sempre que o trabalhador tenha necessidade de se ausentar do serviço para tratar exclusivamente da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário despendido na referida deslocação será considerado como justificado, sem perda de qualquer direito ou regalia, desde que o trabalhador apresente os respectivos comprovativos.

4 — O disposto nesta cláusula só será aplicável no caso de o trabalhador apresentar documento comprovativo de despesa emitido em nome da PGA.

5 — O disposto no n.º 1 desta cláusula é extensivo aos membros do agregado familiar que acompanhem, a título permanente, o trabalhador em caso de transferência de local de trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal e balanço social

1 — A PGA remeterá ao SITAVA, durante o mês de Novembro, cópia do mapa de pessoal.

2 — Sempre que seja publicado novo AE que implique alteração nas condições prestadas no mapa referido no número anterior, a PGA remeterá ao SITAVA cópia dos novos mapas no 3.º mês subsequente à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — A PGA enviará ao SITAVA, no prazo legal, cópia do balanço social.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Protecção em caso de terrorismo, pirataria, sabotagem e violência

1 — Qualquer trabalhador que, em serviço, seja vítima de acto de pirataria terá sempre direito à sua retribuição durante o eventual sequestro, devendo a companhia prestar toda a colaboração possível para a sua libertação, suportando as despesas inerentes ao repatriamento, bem como garantirá a extensão do seguro de acidentes de trabalho à situação aqui descrita.

2 — Em caso de alerta da existência de engenho explosivo e ou acção armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar serviço dentro da área de segurança enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da PGA dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.

3 — A inactividade resultante da aplicação do número anterior não determina a perda da retribuição do trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Modo de prestação de trabalho

###### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Uniformes e equipamentos de trabalho

1 — A PGA poderá exigir o uso de uniformes e equipamentos de trabalho quando o julgue conveniente e de acordo com as normas legais.

2 — Os uniformes e equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela PGA, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizadas pelos trabalhadores durante o serviço.

3 — Os funcionários da PGA comprometem-se a zelar e a cuidar, limpar e manter os seus uniformes em impecáveis condições, durante o tempo de utilização dos mesmos, bem como a cumprir todas as normas a propósito previstas em contrato ou regulamentação interna da empresa.

#### SECÇÃO II

##### Deslocação em serviço, ajudas de custo e seguros

###### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### Deslocação em serviço

1 — Considera-se deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho efectuada num raio de 80 km ou mais do local de trabalho onde o trabalhador presta habitualmente serviço (base).

2 — No caso dos trabalhadores da área comercial, é considerada deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora dos limites da área metropolitana do respectivo local habitual de trabalho.

3 — Caso não coincida com o horário de trabalho publicado, o tempo gasto nas deslocações para prestar trabalho fora da base é considerado como prestação efectiva de trabalho.

4 — No local onde estejam deslocados, os trabalhadores gozarão do descanso semanal a que normalmente têm direito pelo horário aplicável ou terão direito a descansos compensatórios, conforme acordado entre as partes.

5 — Quando as deslocações tenham tido uma duração superior a 30 dias, os trabalhadores terão direito a dispensa de serviço no período normal de trabalho diário seguinte ao do regresso, salvo nos casos em que após o regresso o trabalhador entre no gozo do seu período de descanso semanal.

6 — Quando uma deslocação o exija, a empresa assegurará, ou pagará, aos trabalhadores deslocados em serviço alojamento, transportes, *transfer* para o hotel e do hotel para o local de partida e taxas de portagem ou de aeroporto.

7 — A PGA tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido quando em deslocação em serviço fora do local onde o trabalhador exerce habitualmente a sua função, desde que não exista cobertura da segurança social, bem como o transporte para a base, caso se torne necessário.

###### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### Ajudas de custo

1 — A PGA manterá em regulamento interno um regime próprio de ajudas de custo, do qual dará conhecimento ao SITAVA.

2 — Quando se desloquem conjuntamente dois ou mais trabalhadores para o mesmo local e realização de missão idêntica, serão abonadas, a todos, as ajudas de custo idênticas às do trabalhador deslocado com a categoria profissional mais elevada.

###### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### Seguro de viagem e estadia e de voos de ensaio

1 — A PGA garantirá, em cada momento, um seguro de vida para os riscos de morte ou de invalidez permanente de montante equivalente a 24 meses de salário base, com um mínimo de 5 000 000\$, que cobrirá a viagem e a estadia dos trabalhadores em caso de deslocação em serviço ou serviço em voo.

2 — A PGA garantirá um seguro de vida para os trabalhadores de terra que integrem voos de ensaio no valor mínimo de 30 000 000\$.

3 — O beneficiário ou beneficiários do seguro referido nos números anteriores desta cláusula serão as pessoas expressamente designadas pelo trabalhador junto dos serviços competentes da empresa.

#### SECÇÃO III

##### Duração do trabalho

###### SUBSECÇÃO I

###### Disposições gerais

###### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### Definições

1 — *Período normal de trabalho diário* — número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar por dia.

2 — *Período normal de trabalho semanal* — número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar por semana.

3 — O descanso semanal é constituído por:

- a) Sábados e domingos nos horários regulares;
- b) Dois dias consecutivos completos de calendário, fixados em cada caso, para os horários em regime por turnos e ou horários irregulares.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Duração do trabalho normal**

1 — Sem prejuízo dos períodos normais de trabalho mais favoráveis em vigor, o período normal de trabalho semanal não poderá exceder as quarenta horas e o período normal de trabalho diário não poderá exceder as oito horas.

2 — O dia normal de trabalho é constituído por dois períodos, não podendo nenhum deles ter mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo nos casos de jornada contínua, acordada ou determinada pela Companhia, em que o período de trabalho normal pode ser de seis horas consecutivas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Agregado familiar**

Aos trabalhadores abrangidos por este AE pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser concedido o gozo do descanso semanal nos mesmos dias, sempre que o solicitem e dessa concessão não resultem prejuízos manifestos para o serviço.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Descansos mínimos**

1 — Entre a hora de saída de um dia e a hora de entrada do dia seguinte previstas por horário de trabalho não podem mediar menos de doze horas, salvo se houver prestação de trabalho suplementar, situação em que poderão mediar apenas dez horas.

2 — Se, por motivos imperiosos de serviço, o descanso mínimo previsto no número anterior não for respeitado, o trabalhador só poderá retomar o trabalho decorrido o descanso mínimo de dez horas.

3 — Quando entre o termo do trabalho suplementar e o início do dia de trabalho normal mediar um período de descanso inferior a cinco horas, o trabalhador será dispensado pela PGA de prestar trabalho nesse dia.

## SUBSECÇÃO II

### Organização dos horários

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Tipos de horários**

Poderão ser praticados, por determinação da PGA e conforme as características dos serviços, os seguintes horários:

- a) Horários regulares;
- b) Horários regulares flexíveis;
- c) Horários em regime por turnos regulares;
- d) Horários em regime por turnos irregulares.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Horários regulares e horários regulares flexíveis**

1 — O horário regular é constituído por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso semanal ao sábado e domingo.

2 — Neste tipo de horário, o início e o termo do período normal de trabalho diário são uniformes, diariamente, para cada trabalhador.

3 — O horário de trabalho regular é obrigatoriamente fixado entre as 7 horas e 30 minutos e as 20 horas e 30 minutos.

4 — Desde que não haja inconveniente para o serviço, a PGA pode autorizar a flexibilidade até uma hora e trinta minutos na entrada, até trinta minutos antes ou uma hora depois do início do dia de trabalho fixado por horário, compensáveis na saída. Poderá igualmente ser autorizada uma flexibilidade de dez minutos na saída para tomada de refeição, que serão compensados no início do segundo período de trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Horário em regime por turnos regulares**

1 — Os horários em regime por turnos a ser praticados na PGA são os horários rotativos constituídos por um período até cinco dias consecutivos de trabalho normal com horas de início e termo variáveis de turno para turno, de forma que num ciclo completo de rotações fique coberto todo o período compreendido entre as 0 e as 24 horas.

2 — Além das variantes no número anterior, e sem prejuízo do disposto neste AE e na lei, a PGA poderá criar novas variantes neste tipo de horários sempre que as necessidades da empresa o justifiquem.

3 — A mudança de turno de trabalho só se processará após um período de descanso com a duração mínima de cinquenta e cinco horas, que deverá abranger dois dias completos e consecutivos de calendário de descanso semanal.

4 — Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a um subsídio de turno, nos termos da cláusula 81.<sup>a</sup> deste AE.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Horários em regime por turnos irregulares**

1 — São considerados horários em regime por turnos irregulares os horários rotativos que revistam uma das seguintes formas:

- a) H24 — os constituídos por um período até cinco dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, entre as 0 e as 24 horas.

Completado o período de dias consecutivos referido no parágrafo anterior desta alínea, seguir-se-á um período de descanso com a duração mínima de cinquenta e cinco horas, que abrangerá dois dias completos e consecutivos de calendário de descanso semanal;

- b) H16 — os constituídos por um período até cinco dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, de forma que num ciclo completo de rotações seja coberto o período situado entre as 6 horas de um dia e as 2 horas do dia seguinte.



Completado o período de dias consecutivos referido no parágrafo anterior desta alínea, seguir-se-á um período de descanso com a duração mínima de cinquenta e cinco horas, que abrangerá dois dias completos e consecutivos de calendário de descanso semanal;

- c) H12 — os constituídos por um período até cinco dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, entre as 8 e as 20 horas.

Completado o período de dias consecutivos referido no parágrafo anterior desta alínea, seguir-se-á um período de descanso com a duração mínima de cinquenta e cinco horas, que abrangerá dois dias completos e consecutivos de calendário de descanso semanal.

2 — Além das variantes mencionadas no número anterior, e sem prejuízo do disposto neste AE e na lei, a PGA poderá criar novas variantes neste tipo de horários sempre que as necessidades da empresa o justifiquem.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Mudança de tipo de horário**

1 — A mudança do tipo de horário convencionada entre o trabalhador e a PGA só é possível por acordo escrito entre ambos e só poderá processar-se após o descanso semanal, sem prejuízo do disposto na cláusula 51.<sup>a</sup> deste AE.

2 — Por razões de força maior, a mudança de tipo de horário pode ter lugar no decurso da semana de trabalho, por acordo expresso entre a PGA e o trabalhador ou trabalhadores envolvidos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Alterações de horários**

1 — As alterações temporárias aos horários de trabalho afixados só podem ter lugar mediante acordo expresso entre a PGA e os trabalhadores envolvidos.

2 — Às alterações definitivas aos horários de trabalho afixados aplica-se o regime previsto no número anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 51.<sup>a</sup> deste AE.

3 — Desde que não haja inconvenientes para o serviço e não advenham encargos adicionais, a PGA pode autorizar a permuta temporária de horários entre trabalhadores, a pedido escrito destes, apresentado com uma antecedência não inferior a 10 dias, relativamente ao início do horário que se pretende permutar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, desde que a tal dêem a sua concordância, por escrito, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização ou que executem, ainda que temporariamente, trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho, bem como aqueles cujas funções não permitam, tem-

porária ou permanentemente, a sujeição aos horários de trabalho previstos neste AE.

2 — A isenção de horário de trabalho não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal e os feriados e a identificação dos trabalhadores abrangidos constará em anexo ao horário de trabalho afixado.

3 — A isenção de horário de trabalho poderá ser cancelada por qualquer das partes no decurso do prazo para que foi concedida, desde que a decisão seja comunicada por escrito à outra parte com a antecedência mínima de 30 dias.

4 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será devida uma remuneração especial mensal correspondente a 22% da respectiva remuneração de base mensal.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Intervalo para descanso e tomada de refeição**

1 — O intervalo para descanso e tomada de refeição terá duração não inferior a uma hora, sendo fixado no horário de trabalho por forma que em nenhuma circunstância sejam prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho normal e dentro dos limites seguintes:

- a) Almoço: entre as 12 e as 15 horas;
- b) Jantar: entre as 19 e as 22 horas.

2 — Quando o intervalo para descanso e refeição previsto no respectivo horário de trabalho não possa ser cumprido, os trabalhadores terão direito ao pagamento de trabalho correspondente à duração daquele intervalo como trabalho suplementar, no mínimo de trinta minutos.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Mapas de horário de trabalho**

1 — Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, de forma bem visível, e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Tipo de horário de trabalho;
- b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
- c) Intervalo para descanso e tomada de refeição;
- d) Os dois dias de descanso semanal;
- e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos, com indicação do ciclo de rotações afecto a cada trabalhador;
- f) Nos horários de trabalho em regime por turnos, devem ainda constar os turnos que completem a rotação e respectiva sequência;
- g) Outros elementos exigidos por lei.

2 — Uma cópia será remetida ao SITAVA na mesma data da remessa à IGT/IDICT, nos termos da lei.

3 — A afixação dos mapas de horário de trabalho precederá a sua entrada em vigor.

### SECÇÃO III

#### Prestação de trabalho fora do horário normal

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

###### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho normal.

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os trabalhadores deficientes, os trabalhadores com filhos deficientes que com estes vivam em comunhão de vida e habitação e as trabalhadoras que estejam em estado de gravidez ou com filhos de idade inferior a 10 meses.

4 — Cada trabalhador não prestará mais do que duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho, até ao máximo de duzentas horas por ano.

5 — Os limites definidos no número anterior só poderão ser ultrapassados em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a PGA ou para a sua viabilidade.

6 — Quando o tempo de trabalho suplementar for superior a cinco horas consecutivas, é obrigatório um intervalo para descanso e refeição.

7 — O trabalho suplementar é remunerado de acordo com o estabelecido na cláusula 79.<sup>a</sup> deste AE.

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

###### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores, além da remuneração especial prevista para o efeito, o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual a um período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere aos trabalhadores o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, em data a fixar de comum acordo e, na falta deste, pela PGA.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela PGA.

5 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual

ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 4.

6 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, pode o mesmo, por acordo entre a PGA e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100%.

##### Cláusula 54.<sup>a</sup>

###### Trabalho normal em dias feriados

1 — Os trabalhadores só poderão prestar trabalho normal nos dias feriados quando integrados em horários por turnos.

2 — O trabalho normal prestado em dias feriados será remunerado de acordo com o estabelecido no n.º 1 da cláusula 79.<sup>a</sup> deste AE e dá direito aos trabalhadores de turnos a um descanso compensatório correspondente a dois dias úteis por ano, o qual pode ser ou não substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100%, conforme acordo entre o trabalhador e a PGA.

3 — A PGA tentará organizar os turnos por forma a dispensar o maior número possível de trabalhadores, dando prioridade nessa dispensa aos que estiverem de acordo e estabelecendo escalas rotativas dos trabalhadores a dispensar, que deverão ser avisados com a maior antecedência possível, de acordo com as necessidades de serviço.

### CAPÍTULO V

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

###### Férias

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

###### Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço 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 ocorrer no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho, a um período de férias de 8 dias úteis consecutivos.

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

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

5 — 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.

6 — Os períodos de férias a que se referem os dois números anteriores, embora não gozados, contam-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

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

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

3 — No caso de férias gozadas em períodos interpolados, mediante acordo entre a PGA e o trabalhador, será salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4 — As férias terão início no primeiro dia útil a seguir ao período de descanso semanal salvo desejo expresso do trabalhador e acordo da empresa.

5 — Os trabalhadores vinculados por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Gozo das férias. Acumulação

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nas alíneas seguintes:

- As férias podem ser gozadas no 1.º trimestre do ano imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, salvo se essa acumulação causar grave prejuízo à PGA;
- Os trabalhadores em missões no estrangeiro poderão acumular o gozo de férias, correspondentes a um máximo de dois anos, de forma a usufruí-las no final da missão.

2 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da empresa, deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente, desde que não existam graves inconveniências de serviço.

3 — O disposto no número anterior é aplicável às situações de comprovada comunhão de vida e de habitação há mais de dois anos, desde que comunicados por escrito pelos interessados à empresa até 31 de Outubro de cada ano.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Marcação da época de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à PGA a elaboração do mapa de férias.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Processamento de marcação de férias

1 — A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores os diversos meses do ano serão valorizados como segue:

Meses	1.ª quinzena (por dia)	2.ª quinzena (por dia)
Julho e Agosto .....	12	12
Setembro .....	10	6
Junho .....	4	8
Março, Abril, Maio e Outubro .....	4	4
Janeiro, Fevereiro e Novembro .....	1	1
Dezembro .....	8	12

2 — Na marcação de férias dos trabalhadores ter-se-ão em conta as seguintes normas:

- A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
- A acumulação dos pontos do ano anterior determinará (por grupos, equipas, etc.) a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;
- Os trabalhadores que ingressarem na PGA adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;
- Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado na nova escala de pessoal logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;
- Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à PGA, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;
- Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até ao dia 15 de Fevereiro de cada ano, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;
- Anualmente, e antes de 1 de Dezembro, a PGA publicará a lista da pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano, sendo o mapa final publicado até 31 de Janeiro de cada ano.
- As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da comissão paritária.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Alteração ou interrupção da marcação de férias**

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas de funcionamento da empresa determinarem o aditamento 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 — As alterações ou interrupção de férias não poderão prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à PGA, na falta de acordo, a marcação do novo período de férias, não ficando limitada à marcação dentro dos meses de Maio a Outubro de cada ano.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias compreendidos neste.

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, as férias serão adiadas, sendo fixada nova data para o seu início, nos termos da lei e do presente AE.

2 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, serão estas suspensas, desde que a PGA seja, de imediato ou tão logo que possível, do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após a alta da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, pela PGA.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos os dias de férias a que se refere o n.º 1 desta cláusula, pode o trabalhador usufruí-los até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico da segurança social.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias.

2 — O subsídio de férias será pago, de uma só vez, no mês anterior ao do gozo do maior período de férias,

pelo que o trabalhador o deverá requerer aquando da marcação das férias.

#### SECÇÃO II

##### **Feriados**

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

2 — Além dos feriados indicados no número anterior, serão observados como tal os seguintes dias:

- a) Terça-feira de Carnaval;
- b) Feriado municipal ou regional do local habitual de trabalho.

3 — Os trabalhadores necessários ao funcionamento regular dos serviços da empresa não poderão recusar-se a trabalhar nos dias feriados.

#### SECÇÃO III

##### **Faltas**

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Noção de falta**

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para efeitos do disposto no número anterior, sendo irrelevantes, porém, as ausências devidas a atrasos inferiores a dez minutos no início do trabalho, salvo quando esses atrasos sejam reiterados ou quando daí resultem prejuízos para o serviço.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Tipos de falta**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as seguintes:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de:

Cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em comunhão de vida e habi-

tação, pais, padrastos/madras, filhos, enteados, adoptantes, sogros/sogra, genros/noras do trabalhador, durante cinco dias;

Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge, durante dois dias;

Irmãos e cunhados do trabalhador ou pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o mesmo, tios ou sobrinhos, durante dois dias;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar pelos períodos previstos neste AE e na lei;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela PGA;
- h) As motivadas por ausência para doação de sangue durante meio período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

4 — O dia em que o trabalhador tomar conhecimento dos factos previstos na alínea b) do n.º 2 desta cláusula não conta para o cômputo das faltas, desde que tal conhecimento ocorra depois de iniciado o segundo período de trabalho diário.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à PGA com a maior antecedência possível, a qual não poderá ser inferior a 5 dias, com excepção das faltas por casamento, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à PGA no próprio dia ou, no caso de total impossibilidade, no mais curto prazo possível.

3 — A PGA pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As que excedam os limites de crédito previstos na lei para os casos da alínea c) do n.º 2 da cláusula 65.<sup>a</sup>;
- b) As dadas por motivo de doença;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho;
- d) As motivadas pela detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado e desde que o facto que deu causa à detenção ou prisão não conduza ao despedimento do trabalhador com justa causa.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, calculada nos termos do número seguinte, podendo aquela ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por escrito, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no n.º 4, desde que o período de férias não seja reduzido, em nenhuma circunstância, a menos de 15 dias úteis ou a menos de 5 dias úteis no caso de férias no ano de admissão.

2 — Para efeitos de cálculo do valor da retribuição perdida nos termos do número anterior, utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n} = \text{Valor/hora}$$

em que:

$Rm$  = retribuição mensal;

$n$  = período normal de trabalho semanal.

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

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

4 — O período de férias não poderá ser reduzido, em nenhuma circunstância, a menos de 15 dias úteis ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Dispensas

1 — A PGA poderá dispensar o trabalhador do serviço para tratar de assuntos da sua vida particular nos casos em que, justificadamente, não o possa fazer fora do respectivo horário de trabalho, sem perda de qualquer direito ou regalia previsto neste AE e na lei, salvo no que respeita à retribuição.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de cinco dias, salvo caso de manifesta impossibilidade, hipótese em que a dispensa poderá ser concedida com menor antecedência, ou mesmo posteriormente.

3 — A PGA pode, quando o entender, exigir do trabalhador prova dos factos alegados.

#### SECÇÃO IV

##### Actividade sindical

###### Cláusula 70.<sup>a</sup>

###### **Crédito de tempo para a actividade sindical**

1 — Para o exercício da actividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo:

- a) Cada delegado sindical, a quem por lei é atribuído crédito de horas para o exercício das suas funções, dispõe de um crédito de seis horas por mês;
- b) A cada membro da direcção nacional do SITAVA, para o exercício das suas funções, quatro dias por mês.

2 — A PGA poderá acordar com o SITAVA outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3 — O representante sindical deverá comunicar, por escrito, com, pelo menos, um dia de antecedência, as datas e os períodos que necessita para o exercício das suas funções.

4 — O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE.

###### Cláusula 71.<sup>a</sup>

###### **Cedência de instalações. Afixação e distribuição de informação**

1 — A PGA colocará, nos termos legais, à disposição dos delegados sindicais as instalações adequadas ao exercício das suas funções.

2 — Nos termos da lei, os delegados sindicais têm o direito de afixar, nos locais de trabalho, em locais apropriados para o efeito reservados pela PGA, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição nos locais de trabalho.

###### Cláusula 72.<sup>a</sup>

###### **Desconto mensal da quota sindical**

A PGA procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal ilíquida auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao SITAVA até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

#### SECÇÃO V

##### Impedimentos. Licença sem retribuição

###### Cláusula 73.<sup>a</sup>

###### **Impedimentos**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja

imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis neste AE e na lei sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos decorrentes da antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à PGA.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato ou em prazo a acordar com a PGA, apresentar-se à PGA para retomar o trabalho, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

###### Cláusula 74.<sup>a</sup>

###### **Licença sem retribuição**

1 — A PGA poderá atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — A PGA pode conceder renovação da licença sem retribuição, uma ou mais vezes, se o trabalhador o solicitar, por escrito, com 30 dias de antecedência, pelo menos, relativamente ao seu termo ou ao termo de cada renovação.

3 — O eventual indeferimento deverá ser devidamente justificado, nos termos da lei.

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

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

6 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

7 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

8 — A PGA deverá dar resposta ao pedido de licença sem retribuição até 20 dias após ter sido apresentado o pedido, por escrito.

#### CAPÍTULO VI

##### **Retribuição do trabalho**

###### Cláusula 75.<sup>a</sup>

###### **Conceito, modalidades, forma, tempo e local de pagamento**

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem e dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação pecuniária da PGA ao trabalhador.

4 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

5 — A retribuição será satisfeita por inteiro até ao último dia útil de cada mês, por numerário, cheque ou transferência bancária, consoante decisão da PGA.

6 — No acto de pagamento da retribuição mensal, a PGA entregará ao trabalhador documento onde conste a identificação da PGA, o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a remuneração de base mensal e as demais remunerações devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Componentes da retribuição ilíquida mensal

1 — Para os efeitos previstos neste regime, a retribuição ilíquida mensal compreende:

- a) A remuneração de base mensal constante da tabela salarial;
- b) As senioridades;
- c) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
- d) O subsídio de turnos;
- e) O subsídio de chefia.

2 — As prestações complementares mencionadas nas alíneas c) e seguintes do número anterior desta cláusula apenas integram a retribuição ilíquida mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

3 — Não se consideram retribuição, designadamente: o subsídio de refeição; as comparticipações no preço das refeições ou o seu pagamento integral, quando for caso disso; a ajuda de custo; o pagamento das despesas de transporte; o subsídio para falhas; a remuneração especial por prestação de serviço como instrutor de formação em cursos ministrados pela PGA.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Nível salarial para efeitos de indexação

1 — Para os efeitos previstos neste AE, o valor salarial a considerar como a base para o cálculo do subsídio de turno corresponde ao nível 2, escalão 4, da tabela salarial em cada momento em vigor.

2 — Na aplicação das percentagens previstas neste AE, por referência ao salário mencionado no número anterior, arredondar-se-á para a centena de escudos imediatamente superior.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Remuneração de base mensal

A remuneração de base mensal é a que consta do anexo I deste AE.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição normal (coef. 1.5) na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição normal (coef. 1.75) nas horas subsequentes.

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

3 — Para os efeitos do disposto nesta cláusula, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n} \times C$$

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal,  $n$  o período normal de trabalho semanal e  $C$  o coeficiente aplicável.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre o salário/hora, o qual é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n} \times C$$

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal,  $n$  o período normal de trabalho semanal e  $C$  o coeficiente aplicável.

3 — A matéria estabelecida nesta cláusula não é aplicável aos trabalhadores que auferam o subsídio de turnos.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores integrados nos horários em regime por turnos previstos na cláusula 46.<sup>a</sup> terão direito a um subsídio de turno mensal, calculado sobre o nível salarial para efeitos de indexação previsto na cláusula 77.<sup>a</sup> deste AE, nos seguintes termos:

- a) H24: 15,5 % sobre o nível 2, escalão 4, da tabela salarial em cada momento em vigor;
- b) H16: 11,5 % sobre o nível 2, escalão 4, da tabela salarial em cada momento em vigor;
- c) H12: 4 % sobre o nível 2, escalão 4, da tabela salarial em cada momento em vigor.

2 — Os trabalhadores só terão direito a auferir o subsídio de turno estabelecido no número anterior

enquanto praticarem horários em regime por turnos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — O subsídio de turno será considerado para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal, na proporção dos meses em que foi prestado trabalho nesse regime.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Senioridades

1 — Cada trabalhador adquire o direito à primeira senioridade decorrido o período mínimo de cinco anos de serviço efectivo na PGA, processando-se a contagem dos anos da forma seguinte:

- a) Quando a admissão se efectuar até ao dia 31 de Março de cada ano civil, a primeira senioridade vencer-se-á no dia 1 de Março do sexto ano, incluindo nesta contagem o ano de admissão;
- b) Quando a admissão se efectuar após o dia 1 de Abril de cada ano civil, a primeira senioridade vencer-se-á no dia 1 de Março do sexto ano, não incluindo nesta contagem o ano de admissão;
- c) Adquirida a primeira senioridade, passarão a vencer-se as senioridades seguintes no dia 1 de Março de cada ano civil, sendo o seu valor adicionado às senioridades seguintes.

2 — O valor da senioridade é de 3000\$ para os trabalhadores que laborem em regime de trabalho a tempo inteiro e de 1500\$ para os trabalhadores que laborem em regime de trabalho a tempo parcial.

3 — Quando no decurso do(s) anos) anterior(es) o trabalhador tenha desempenhado funções em ambos os regimes de horário de trabalho mencionado no número anterior será aplicável a senioridade inerente ao regime de trabalho praticado na data em que se vence a senioridade, salvo os casos em que o trabalhador se encontre em desempenho temporário de funções.

4 — Ficam excluídos de direito à senioridade os trabalhadores abrangidos pelas seguintes situações:

- a) No vencimento da primeira senioridade, que tenham atingido nos 5 anteriores um número de faltas ao serviço igual ou superior a 70 dias de calendário consecutivos ou 35 dias interpolados, ressalvando-se as faltas dadas por motivo de gravidez/parto ou por acidente de trabalho, em ambos os casos mediante comprovação médica;
- b) Nas senioridades, com vencimento anual, que tenham atingido durante o ano civil anterior um número de faltas ao serviço igual ou superior a 30 dias de calendário consecutivos ou 12 dias interpolados, ressalvando-se as faltas dadas por motivo de gravidez/parto ou por acidente de trabalho, em ambos os casos mediante comprovação médica;
- c) Os períodos de acréscimo de permanência na mesma categoria serão de 1 ano por cada ano civil em que tenha sido excedido o limite de faltas;

- d) No decurso dos anos civis anteriores tenham sofrido sanções de dias de suspensão em resultado de processos disciplinares nos seguintes termos:

Dias de suspensão:

Até 12 dias — 1 ano;  
Mais de 12 dias — 2 anos.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A partir de 1 de Abril de 2002, a PGA pagará a todos os seus trabalhadores um subsídio diário de refeição no valor que por lei e no início da vigência deste acordo se encontra isento de imposto sobre o rendimento singular, por cada período normal de trabalho diário efectivamente prestado, salvo no que respeita ao trabalho em tempo parcial, cujo regime é o constante do número seguinte.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial têm direito ao subsídio de refeição previsto no número anterior, excepto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3 — O montante diário do subsídio de refeição previsto nesta cláusula será pago mensalmente.

4 — Os trabalhadores em regime de ajudas de custo não têm direito ao pagamento do subsídio de refeição.

5 — Sempre que, por motivos de serviço, o trabalhador tenha que prestar serviço em prolongamento do seu horário de trabalho, terá direito ao abono de um valor equivalente ao de uma refeição principal, desde que preste trabalho suplementar por período superior a três horas e trinta minutos (contado desde o termo do período normal diário de trabalho) e se mantenha ao serviço ou retome o serviço após o mencionado período de três horas e trinta minutos.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Remuneração especial por prestação temporária de serviço como instrutor de formação em cursos ministrados pela PGA

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como técnico de formação em cursos ministrados pela PGA terão direito a uma remuneração especial, por hora de formação, correspondente a uma carga horária mensal da retribuição de base mensal a acrescer à retribuição normal.

2 — Não terão direito à remuneração definida no número anterior os trabalhadores que desempenham funções que envolvam, entre as suas obrigações, a de ministrar formação.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Subsídio para faltas

1 — Os trabalhadores que exerçam a função de caixa/tesoureiro ou de cobrança ou de balcão de vendas



e que tenham à sua guarda e responsabilidade valores em numerário têm direito a um subsídio mensal pelo risco de falhas de 5 % sobre o valor da remuneração de base mensal.

2 — Durante as substituições que haja necessidade de efectuar, por ausência dos respectivos titulares, será pago aos substitutos um subsídio de falhas pelo risco de falhas proporcional ao tempo de exercício efectivamente verificado, mas nunca inferior a 25 % do valor mensal que àqueles é abonado.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuições fixas auferidas, que será pago até dia 15 do mês de Dezembro de cada ano.

2 — No ano de admissão, no ano de cessação do contrato e no ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o subsídio de Natal será pago de forma proporcional ao tempo de serviço prestado no respectivo ano civil.

## CAPÍTULO VII

### **Regime disciplinar**

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Conceito de infracção disciplinar**

1 — Constitui infracção disciplinar a violação, por acção ou omissão, de um ou mais deveres do trabalhador, consignados neste AE, na regulamentação interna da empresa e nas leis do trabalho vigentes, procedendo quer com intenção de atingir quer com mera negligência.

2 — 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.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

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

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

3 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a PGA ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

4 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, salvo para apli-

cação da repreensão, sem prejuízo, neste caso, do direito de defesa do trabalhador.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar**

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar a PGA comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, a instauração de um processo disciplinar, juntando a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis. No caso desse comportamento integrar o conceito de justa causa, na comunicação acima mencionada, será expressamente referida a intenção da PGA proceder ao despedimento do trabalhador. Se o trabalhador for representante sindical serão enviadas cópias da comunicação e da nota de culpa ao SITAVA.

2 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e requerer as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

3 — A PGA, directamente ou através de instrutor nomeado para o efeito, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta do trabalhador à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo alegá-lo fundamentadamente, por escrito, não estando obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto por ele alegado, nem a mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparencia para o efeito.

4 — Concluídas as diligências probatórias, caso o trabalhador seja representante sindical, deve o processo disciplinar ser apresentado, por cópia integral, ao SITAVA, que pode, no prazo de cinco dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

5 — Findas que se encontrem as diligências probatórias, a PGA dispõe de 30 dias para proferir decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, e comunicá-la ao trabalhador e ao SITAVA, caso o trabalhador arguido seja representante sindical.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1 — A PGA pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à qualidade da infracção e à culpabilidade do infractor,

não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

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

4 — É nula e de nenhum efeito a aplicação de sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções nela previstas.

5 — Para apreciação da existência de justa causa deve atender-se, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da PGA, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

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

- a) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência nos termos do presente AE e da lei;
- b) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em instituições da segurança social;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias previstos neste AE e na lei.

2 — Se a PGA aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no número anterior, indemnizará o trabalhador nos termos da lei.

3 — Tratando-se da suspensão da prestação de trabalho, a indemnização não pode ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do trabalhador**

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a PGA suspender preventivamente o trabalhador, nos termos deste AE e da lei, sem perda de retribuição que não esteja dependente da efectiva prestação de trabalho.

2 — A suspensão preventiva do trabalhador que seja delegado sindical ou membro dos órgãos dirigentes do SITAVA não obsta que o mesmo possa ter acesso ao local de trabalho para o exercício, nos termos da lei, dessas funções.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

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

A PGA manterá devidamente actualizado, para efeitos legais, o registo das sanções disciplinares.

## CAPÍTULO VIII

### **Segurança social, acidentes de trabalho e doenças profissionais**

#### SECÇÃO I

##### **Segurança social**

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Segurança social**

Os trabalhadores da PGA são abrangidos e ficam sujeitos ao regime geral da segurança social.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Protecção na doença e na incapacidade temporária**

1 — Assiste à PGA o direito de acompanhar as situações de doença e de acidente através de meios adequados, nos termos da lei.

2 — As faltas dadas por motivo de doença, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, sem prejuízo do disposto no regime geral de segurança social.

#### SECÇÃO II

##### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1 — A PGA sujeita-se, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ao regime legal dos acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

2 — A PGA celebrará e manterá em vigor um seguro de acidentes de trabalho e de doenças profissionais que assegure, em caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, a retribuição líquida do trabalhador.

3 — As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, desde que o trabalhador tenha direito a indemnização da seguradora ou a qualquer subsídio específico.

4 — Para efeitos de cobertura de riscos de acidente de trabalho, considera-se sempre como tal o que ocorrer no itinerário do trabalhador dele para o local de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### **Regimes especiais**

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

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

1 — Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável, a PGA deverá elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e aos respectivos exames

ou provas de avaliação 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, sempre que, comprovadamente, assim o exija o respectivo horário escolar.

3 — A dispensa de serviço para a frequência de aulas prevista no número anterior poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende da duração do trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração de trabalho entre vinte e vinte e nove horas — dispensa até três horas;
- b) Duração de trabalho entre trinta e trinta e três horas — dispensa até quatro horas;
- c) Duração do trabalho entre trinta e quatro e trinta e sete horas — dispensa até cinco horas;
- d) Duração de trabalho igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas.

4 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na presente cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

5 — O benefício da utilização de facilidades de horário de trabalho para os trabalhadores-estudantes dependerá da apresentação dos documentos comprovativos da necessidade das deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimento.

6 — Os trabalhadores da PGA têm direito a ausentar-se para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo dias de descanso, 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, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

7 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar incompatibilidade com o plano de férias da PGA.

8 — Os trabalhadores-estudantes que estejam nas condições desta cláusula não podem ser prejudicados nos seus direitos e regalias previstos neste AE.

9 — Para beneficiar das regalias estabelecidas na presente cláusula, incumbe ao trabalhador-estudante fazer prova da sua condição de estudante junto da PGA, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o seu aproveitamento no final de cada ano escolar.

## **CAPÍTULO X**

### **Benefícios sociais**

#### **Cláusula 98.<sup>a</sup>**

##### **Despesas de transporte**

1 — Tendo em conta a falta de resposta por parte dos transportes públicos na área dos aeroportos e a sua diminuída frequência, a PGA participará nas despesas de transporte realizadas pelos seus trabalhadores até ao limite de 30 km/dia ao valor de 47\$50 por quilómetro.

2 — O valor diário desta participação será pago mensalmente.

#### **Cláusula 99.<sup>a</sup>**

##### **Comissão de segurança, higiene e condições de trabalho**

Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho, devendo ser criada a comissão de segurança, higiene e condições de trabalho nos termos da lei.

#### **Cláusula 100.<sup>a</sup>**

##### **Protecção na gravidez e na maternidade**

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, nos termos da lei.

2 — As trabalhadoras da PGA têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

3 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

4 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, enquanto durar a amamentação, sem perda de remuneração ou qualquer regalia.

5 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão con-

junta, à dispensa no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano, sem perda de remuneração ou qualquer regalia.

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

7 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30, graduada de acordo com a prescrição médica, devidamente documentada em função das condições de saúde da mãe.

8 — Para efeitos de gozo de licença por maternidade antes do parto, deve a trabalhadora da PGA apresentar atestado médico que confirme a conveniência do gozo de parte da licença antes do parto e indique a data prevista para este, nos termos da lei.

9 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Protecção na paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, remunerada nos mesmos termos que a licença por maternidade.

2 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele que a mãe teria direito, nos casos previstos no cláusula 99.<sup>a</sup> do presente AE, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou a incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante os 98 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 anterior, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Protecção na adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido há menos de 60 dias e até à data em que este se completem.

3 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido nos números anteriores pode ser exercido por qualquer dos membros do casal candidato a adoptante integralmente ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante ou se já encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Assistência à família

1 — Os trabalhadores da PGA têm direito a faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito definido no número anterior estende-se ao período que aquela durar, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — Se a assistência for prestada ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendentes, descendentes ou afins na linha recta, maiores de 10 anos, as faltas definidas no n.º 1 desta cláusula não podem exceder 15 dias por ano.

4 — As faltas referidas nos números anteriores não determinam a perda de quaisquer direitos, contam-se para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, mas não dão direito à remuneração.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Licença parental e licença especial para assistência a filhos

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

3 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal com a antecedência de 30 dias relativa ao período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Subsídios

Sempre que os trabalhadores da PGA estejam ausentes ao abrigo das situações previstas neste capítulo, requererão subsídio à segurança social, nos termos da lei.

## CAPÍTULO XII

### Comissão paritária

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É constituída a comissão paritária para interpretação e resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2 — A comissão paritária será composta por quatro elementos, dois nomeados pela PGA e dois pelo SITAVA, e iniciará as suas funções na data de entrada em vigor deste acordo de empresa.

3 — A comissão paritária deliberará num prazo de 15 dias a contar da data da apresentação, por escrito, sobre a questão suscitada por qualquer das entidades outorgantes.

Lisboa, 17 de Abril de 2001.

Pela Portugaláia — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

(Assinaturas ilegíveis.)

## ANEXO I

### Tabela salarial

(em vigor entre 1 de Abril de 2001 e 1 de Abril de 2002)

Níveis	Remunerações												(Em escudos)
	112 000	128 000	143 900	159 900	172 700	186 500	201 500	217 600	235 000	253 800	274 100	296 000	
1 .....	89 600	102 400	115 200	128 000	138 300	149 300	161 300	174 200	188 000	203 000	219 300	236 900	372 900
2 .....	69 200	79 100	89 000	98 900	106 700	115 300	124 400	134 500	145 200	156 700	169 300	182 800	298 400
3 .....													230 300

## ANEXO II

### Enquadramentos e categorias profissionais

#### Nível 1

Oficial de operações de voo.  
Secretária.  
Supervisor.  
Técnico especializado.  
Técnico de manutenção de aeronaves (TMA).

#### Nível 2

Auxiliar de operações de voo.  
Oficial de assistência a bordo.  
Oficial de escalas.  
Oficial de placa.  
Oficial de tráfego.  
Técnico administrativo.  
Técnico comercial.  
Técnico de logística.

#### Nível 3

Auxiliar de técnico de manutenção de aeronaves.  
Empregado de serviços de apoio.  
Motorista.  
Operador de rampa.  
Preparadores de bares.  
Técnico de equipamento de terra.

## ANEXO III

### Evolução nos escalões e níveis de enquadramento

As categorias profissionais previstas no anexo II integram-se nos três níveis funcionais a seguir indicados:

Nível 1 — compreende as funções especializadas ou de supervisão, que, para além da formação básica mínima correspondente ao 12.º ano de escolaridade ou equivalente, requerem formação ou experiência de nível superior, assim como as funções que requirem certificação por autoridades aeronáuticas;

Nível 2 — compreende as funções que requerem uma formação básica correspondente ou equivalente ao 12.º ano de escolaridade ou curso equivalente do ensino técnico profissional e formação profissional;

Nível 3 — compreende as funções que requerem uma formação básica inferior ao 12.º ano de escolaridade.

1 — Cada nível funcional é constituído por 15 escalões de vencimento base.

2 — Os três primeiros escalões, denominados de iniciados, destinam-se ao enquadramento dos recém-admitidos sem experiência profissional significativa.

3 — Os 12 escalões seguintes destinam-se ao enquadramento profissional dos restantes trabalhadores.

4 — A mudança de nível funcional dependerá da existência de vaga, a qual será provida de acordo com as regras de gestão aplicáveis.

5 — Denomina-se de progressão escalonar a passagem no mesmo nível de um escalão salarial para outro, a que corresponda uma remuneração de valor superior.

6 — A progressão ocorrerá por decisão da empresa baseada no mérito do trabalhador, de acordo com a avaliação do seu desempenho, feita pela PGA, à excepção da passagem do 1.º escalão de iniciado para o 2.º escalão de iniciado, que ocorrerá, automaticamente, ao final de 24 meses de prestação de serviço.

## ANEXO IV

### Definição de funções

*Auxiliar de técnico de manutenção de aeronaves.* — Auxilia os técnicos de manutenção de aeronaves nas suas funções, não tendo autorização para assinar o *release* para serviço das aeronaves. Não pode efectuar pesquisa das anomalias e proceder a qualquer reparação e teste nas aeronaves sem a supervisão de um técnico de manutenção de aeronaves. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

*Auxiliar de operações de voo.* — Executa as tarefas auxiliares e de apoio, requeridas no âmbito do despacho operacional. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação e equipamento a seu cargo.

*Empregado de serviços de apoio.* — Executa tarefas não especializadas de apoio que requerem aprendizagem de curta duração. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

*Motorista.* — Conduz as viaturas ao serviço da empresa para as quais esteja legalmente habilitado, zelando pelo seu bom estado e comunicando ao sector competente as ocorrências que verificar. É responsável pelos documentos das viaturas que conduz e, nos termos da lei em vigor, pela segurança destas, dos seus passageiros e das cargas.

*Oficial de assistência a bordo.* — Prepara as aeronaves de forma a garantir aos passageiros e tripulações as melhores condições de permanência a bordo. Realiza as actividades necessárias para que sejam assegurados os serviços de *catering*, limpeza e arrumação da cabina em conformidade com os procedimentos regulamentados. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

*Oficial de escalas.* — Executa o planeamento e a gestão diária das escalas dos tripulantes de acordo com a legislação e os regulamentos internos da empresa em vigor. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação e equipamento a seu cargo.

*Oficial de operações de voo.* — Elabora os planos de voo operacionais e oficiais assim como a documentação inerente ao despacho de voo. No âmbito do despacho operacional, apoia e esclarece as tripulações. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação e equipamento a seu cargo.

*Oficial de placa.* — Coordena as acções operacionais na área de placa relativa aos embarques e desembarques de passageiros, carga e correio. Elabora a folha de carga. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

*Oficial de tráfego.* — Executa as tarefas inerentes ao despacho de passageiros nas suas várias vertentes. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

*Operador de rampa.* — Executa o carregamento e o descarregamento das aeronaves, de passageiros, carga e correio, utilizando os equipamentos existentes para o efeito. Realiza as tarefas inerentes à área da placa para a movimentação e operacionalidade das aeronaves. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

*Preparadores de bares.* — Prepara os bares de acordo com os carregamentos definidos para cada tipo de aeronave/voo, utilizando os meios tecnológicos disponibilizados pela PGA. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

*Secretária.* — Desempenha tarefas inerentes à função de secretariado com autonomia, utilizando sempre que necessário as novas tecnologias de escritório. Assegura e coordena todo o trabalho administrativo de apoio à chefia. No âmbito das suas funções, mantém contactos com entidades internas e externas. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

*Supervisor.* — Executa tarefas especializadas e ou supervisiona equipas de colaboradores de acordo com as directrizes definidas pela PGA. Colabora no planeamento e gestão dos meios humanos, materiais e técnicos. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

*Técnico administrativo.* — Desempenha tarefas administrativas, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, utilizando sempre que necessário as novas tecnologias de escritório. No âmbito da sua actividade, procede à pesquisa de dados necessários à área que apoia e contacta com entidades internas e externas. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

*Técnico comercial.* — Assegura as tarefas inerentes à actividade comercial, de acordo com as normas e procedimentos aplicáveis, mantendo sempre que necessário contactos com entidades externas. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

*Técnico de equipamento de terra.* — Executa a manutenção preventiva, conservação e reparação dos equi-

pamentos de terra afectos ao serviço da PGA. Zela pelo estado e operacionalidade dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

*Técnico especializado.* — Executa tarefas que requerem conhecimento e especialização específica para o tipo de actividade que desempenha. Pode gerir grupos de colaboradores. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

*Técnico de logística.* — No âmbito da respectiva área de actividade executa as tarefas inerentes à gestão dos armazéns e à aquisição de matérias e equipamentos de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

*Técnico de manutenção de aeronaves.* — Garante a correcta manutenção, preventiva e correctiva, das aeronaves dentro do âmbito da certificação JAR — 145, do seu âmbito de certificação e de acordo com os requisitos definidos na documentação dos fabricantes, do INAC e das normas, procedimentos e documentos de trabalho da PGA, de modo a garantir a total segurança das aeronaves no solo e em voo, bem como dos seus tripulantes e passageiros, de acordo com os padrões de qualidade estabelecidos. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

Entrado em 7 de Junho de 2001.

Depositado em 11 de Junho de 2001, a fl. 117 do livro n.º 9, com o registo n.º 184/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — A tabela salarial, enquadramento e clausulado de expressão pecuniária serão revistos anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2001.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

### ANEXO III

#### Enquadramento e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Remunerações
I .....	228 000\$00
II .....	201 500\$00
III .....	171 400\$00
IV .....	152 400\$00
V .....	131 800\$00
VI .....	116 300\$00
VII .....	108 400\$00
VIII .....	101 200\$00
IX .....	95 400\$00
X .....	92 200\$00
XI .....	89 900\$00
XII .....	84 900\$00
XIII .....	81 700\$00
XIV .....	79 000\$00
XV .....	75 100\$00
XVI .....	71 100\$00
XVII .....	69 200\$00
XVIII .....	388\$00/hora

### ANEXO IV

#### Valores das refeições

(n.º 4 da cláusula 35.ª)

Pequeno-almoço .....	395\$00
Almoço .....	1 750\$00
Jantar .....	1 750\$00
Ceia .....	395\$00

### ANEXO V

#### Tipo de faltas

(n.º 2 da cláusula 43.ª)

Motivo	Tempo	Documento
a) .....		
b) .....		
c) .....		
d) .....		
e) .....		
f) Parto (esposa ou companheira) e nado-morto.	Cinco dias seguidos ou interpolados.	Certidão de nascimento ou equivalente.
g) .....		
h) .....		

Motivo	Tempo	Documento
i) .....		
j) .....		
k) .....		
m) .....		

Aveiro, 19 de Abril de 2001.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Maio de 2001.

Depositado em 11 de Junho de 2001 a fl. 116 do livro n.º 9, com o n.º 182/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimentos, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 24.ª

##### Retribuições mínimas e produção de efeitos

1 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária deste acordo de empresa produzem efeitos de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2001.

.....

#### Cláusula 32.ª

##### Retribuição e subsídio de férias

1 — .....

2 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este acordo receberão da empresa um subsídio total igual à remuneração mensal, incluindo o subsídio de turno, acrescida de 10 %, salvo no caso previsto no n.º 4 da cláusula 41.ª, em que o montante desse subsídio será igual à remuneração correspondente aos dias de férias.

3 — .....

#### Cláusula 41.ª

##### Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a um período de 25 dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

#### Cláusula 45.ª

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

f) Parto de esposa, por um período de cinco dias.



**ANEXO II**  
**Tabelas salariais**

Níveis	Tabela salarial	Tabela salarial resultante da aplicação da cláusula 11.ª-A.
15 .....	466 700\$00	-
14 .....	403 100\$00	-
13 .....	340 200\$00	-
12 .....	278 000\$00	-
11 .....	223 500\$00	250 700\$00
10 .....	187 700\$00	205 600\$00
9 .....	171 500\$00	179 600\$00
8 .....	162 900\$00	167 200\$00
7 .....	154 000\$00	158 400\$00
6 .....	144 100\$00	149 000\$00
5 .....	139 500\$00	141 500\$00
4 .....	134 800\$00	136 900\$00
3 .....	125 400\$00	130 100\$00
2 .....	120 100\$00	122 700\$00

**ANEXO III**

**Tabelas salariais mínimas complementares**

**Cláusula 17.ª, «Trabalho suplementar»**

6 — Lanche .....	328\$00
7: Jantar .....	1 420\$00
Pequeno-almoço .....	328\$00

**Cláusula 19.ª, «Trabalho por turnos»**

1 — Jantar no local de trabalho .....	1 420\$00
2 — Jantar fora do local de trabalho ....	1 475\$00

**Cláusula 24.ª, «Abono para falhas»**

3 — .....	3 495\$00
-----------	-----------

**Cláusula 29.ª, «Anuidades»**

Até 15 anos .....	2 000\$00
Por cada ano completo subsequente ...	250\$00

**Cláusula 30.ª, «Subsídio de Natal ou 13.º mês»**

4 — .....	6 174\$00
-----------	-----------

**Cláusula 31.ª, «Subsídio de refeição»**

1, 2, 3 — .....	1 525\$00
-----------------	-----------

**Cláusula 33.ª, «Remuneração do trabalho por turnos»**

Valor indexado à remuneração base contratual fixada no AE, com os seguintes mínimos:

Dois turnos com folga fixa (17,5 % do nível 8) .....	28 508\$00
Dois turnos com descanso rotativo (22,5 % do nível 8) .....	36 653\$00
Três turnos com descanso fixo (22,5 % do nível 8) .....	36 653\$00
Três turnos com descanso rotativo (28 % do nível 9) .....	48 020\$00

**Cláusula 34.ª, «Subsídio de prevenção»**

5 % .....	11 390\$00
5 % .....	11 390\$00
2,5 % .....	5 700\$00

**Cláusula 36.ª, «Regime de deslocações»**

3 — b) .....	1 628\$00
4: a) .....	1 103\$00
b) .....	9 840\$00

**Cláusula 37.ª, «Transferência de local de trabalho»**

b) .....	161 616\$00
----------	-------------

**Cláusula 38.ª, «Regime de seguros»**

b) .....	12 189 690\$
----------	--------------

**Cláusula 57.ª, «Subsídio a trabalhadores-estudantes»**

11: Ensino primário .....	4 215\$00
Ciclo preparatório .....	9 500\$00
Cursos gerais .....	14 360\$00
Cursos complementares e médios	23 100\$00
Cursos superiores .....	33 525\$00

Lisboa, 7 de Fevereiro de 2001.

Pela SECIL:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro e Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*(Assinatura ilegível.)*

**Declaração**

Para os devidos efeitos, declara-se que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas.

Lisboa, 7 de Março de 2001. — Pela Federação, *(Assinatura ilegível.)*

**Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 26 de Março de 2001. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declara-se que a FES-TRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

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

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
 CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
 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, Caixeiros e Serviços da Horta;  
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
 SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

#### Declaração

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

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

Lisboa, 19 de Março de 2001. — Pelo Secretário da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 28 de Maio de 2001.

Depositado em 6 de Junho de 2001, a fl. 115 do livro n.º 9, com o n.º 175/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Alteração salarial e outras.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Organização temporal do trabalho — Princípios gerais

1 a 12 — .....

13 — O tempo gasto pelos trabalhadores nas suas deslocações a tribunais para prestarem depoimento como testemunhas apresentadas pela empresa ou em acções judiciais originadas por violações no pagamento de taxas de portagem (n.º 5 da base XVIII do Decreto-Lei n.º 294/97), pelo Ministério Público ou directamente convocados pelos juizes é, para todos os efeitos previstos neste AE, tratado como se de trabalho suplementar se tratasse.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 a 10 — .....

11 — [...] o valor fixo de € 2,594 (520\$) por cada chamada.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 a 9 — .....

10 — *(Eliminar.)*

### CAPÍTULO III

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Duração e marcação de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias

remuneradas (passando para 23 dias úteis em 2002), sem prejuízo do disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Regime especial para trabalhadores de turnos de laboração contínua

1 — Para os trabalhadores de turnos, as férias terão a duração do 30 dias de calendário e serão gozadas em períodos correspondentes a múltiplos de 6 dias (6-12-18-24-30) para os que pratiquem escalas com 4 dias de trabalho e 2 dias de descanso semanal; para os que pratiquem escalas com folgas variáveis, as férias serão gozadas em períodos complementares entre si de 5-10-11-19-25 e 30, excepto se da sua aplicação resultar prejuízo para o funcionamento normal da escala de turnos. Em ambos os casos será, porém, assegurado o gozo de, pelo menos, 22 dias úteis (passando para 23 dias úteis em 2002).

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

Motivo	Tempo de falta	Justificação
9 — Cumprimento de missões atribuídas ao corpo de bombeiros a que pertençam, sem que haja prejuízo sério para a actividade da entidade patronal.	Até três dias por mês .....	Mediante apresentação de declaração passada pelo comandante do quartel respectivo.
10 — <i>(Actual n.º 9)</i> .....	—	—

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — .....

2 — .....

c) As previstas na alínea c) do n.º 7 da cláusula anterior quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar. Não são, porém, incluídas nesta alínea as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas de outros trabalhadores da empresa em acções em que esta seja autora ou ré.

4.6 — Para efeitos de cálculo do peso da assiduidade na avaliação de desempenho, as faltas serão consideradas nos seguintes termos:

Natureza das faltas	Faltas dadas	Faltas consideradas
Assistência inadiável .....	7	1
Consulta médica/tratamento .....	4	1
Doença com baixa .....	10	1

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — .....

2 — As diuturnidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de € 27,89 (5591\$).

3 — .....

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — € 134,68 (27 001\$);

### CAPÍTULO IX

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Remuneração mensal de base

1 a 4.5 — .....

- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável — € 112,73 (22 600\$);  
 c) Três turnos com duas folgas fixas — € 98,02 (19 651\$);  
 d) Dois turnos com duas folgas variáveis — € 86,80 (17 402\$);  
 e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — € 73,58 (14 751\$);  
 f) Dois turnos com duas folgas fixas — € 67,59 (13 551\$).

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1 a 4 — .....

5 — [...] 120 dias.

**CAPÍTULO X**

**Regalias sociais**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes**

1 — .....

- a) € 29,93 (6000\$) até aos 14 anos de idade;  
 b) € 41,41 (8302\$) até aos 18 anos de idade;  
 c) € 48,39 (9701\$) sem limite de idade.

2 — .....

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar**

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

- a) Em dias normais de trabalho:  
 50 % na 1.<sup>a</sup> hora;  
 75 % nas horas ou fracções subsequentes;  
 b) 100 % para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1 — .....

- a) € 1,277 (256\$);  
 b) € 0,758 (152\$).

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1 — [...] € 6,94 (1391\$) por cada dia de trabalho efectivo.

2 a 4 — .....

**ANEXO II**

**Condições específicas de admissão e acesso**

[...]

**2 — Habilitações, período experimental e níveis de qualificação**

Habilitação escolar e profissional	Período experimental	Níveis de qualificação
Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado.	Até 240 dias .....	Quadros superiores.
Formação profissional especializada ou experiência profissional específica.	Até 180 dias .....	Quadros médios.
Formação profissional, 11.º ano de escolaridade ou equiparado, ou experiência profissional específica.	Até 180 dias .....	Encarregado e contramestre.
11.º ano de escolaridade ou equiparado ou experiência profissional específica.	Até 120 dias .....	Altamente qualificado.
Escolaridade obrigatória ou experiência profissional específica.	Até 120 dias .....	Qualificados.
Escolaridade obrigatória ou experiência profissional específica.	Até 60 dias .....	Profissionais semiqualeificados.
Escolaridade obrigatória ou experiência profissional específica.	Até 60 dias .....	Profissionais não qualificados.

**ANEXO III**

**Tabela salarial 2001**

**Profissionais de armazém**

Categoria profissional	Escalações				
	A	B	C	D	E
Fiel de armazém .....	€ 640 (128 308\$00)	€ 685,40 (137 410\$00)	€ 751,70 (150 702\$00)	€ 796,10 (159 604\$00)	€ 832 (166 801\$00)

**Profissionais de construção civil**

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Téc. esp. expropriações .....	€ 1 239,60 (248 517\$00)	€ 1 293,40 (259 303\$00)	€ 1 366,30 (273 919\$00)		
Enc. laboratório .....	€ 1 239,60 (248 517\$00)	€ 1 293,40 (259 303\$00)	€ 1 366,30 (273 919\$00)		
Enc. geral obra civil .....	€ 1 091,90 (218 906\$00)	€ 1 200,20 (240 618\$00)	€ 1 239,60 (248 517\$00)	€ 1 293,40 (259 303\$00)	€ 1 366,30 (273 919\$00)
Téc. sinal. rodoviária .....	€ 1 018,10 (204 111\$00)	€ 1 091,90 (218 906\$00)	€ 1 200,20 (240 618\$00)	€ 1 239,60 (248 517\$00)	€ 1 293,40 (259 303\$00)
Téc. cons. man. rev. veg. ....	€ 1 018,10 (204 111\$00)	€ 1 091,90 (218 906\$00)	€ 1 200,20 (240 618\$00)		
Enc. fiscal de obras .....	€ 912,90 (183 020\$00)	€ 1 018,10 (204 111\$00)	€ 1 091,90 (218 906\$00)	€ 1 239,60 (248 517\$00)	€ 1 366,30 (273 919\$00)
Téc. de expropriações .....	€ 912,90 (183 020\$00)	€ 957,20 (191 901\$00)	€ 1 091,90 (218 906\$00)	€ 1 200,20 (240 618\$00)	
Téc. de laboratório .....	€ 870,50 (174 520\$00)	€ 912,90 (183 020\$00)	€ 1 018,10 (204 111\$00)	€ 1 091,90 (218 906\$00)	€ 1 239,60 (248 517\$00)
Of. de obra civil .....	€ 685,40 (137 410\$00)	€ 723,30 (145 009\$00)	€ 751,70 (150 702\$00)	€ 814,10 (163 212\$00)	€ 870,50 (174 520\$00)
Op. laboratório .....	€ 633 (126 905\$00)	€ 685,40 (137 410\$00)	€ 723,30 (145 009\$00)	€ 777,70 (155 915\$00)	€ 832 (166 801\$00)
Aux. téc. expropriações .....	€ 579,20 (116 119\$00)	€ 633 (126 905\$00)	€ 685,40 (137 410\$00)	€ 751,70 (150 702\$00)	€ 832 (166 801\$00)
Aj. op. laboratório .....	€ 511,80 (102 607\$00)	€ 534,80 (107 218\$00)	€ 602,10 (120 710\$00)		
Ajudante of. o. civil .....	€ 438,50 (87 911\$00)	€ 534,80 (107 218\$00)	€ 588,60 (118 004\$00)	€ 633 (126 905\$00)	
Guarda .....	€ 406,10 (81 416\$00)	€ 420 (84 202\$00)	€ 438,50 (87 911\$00)		

**Desenhadores**

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Desenhador project. ....	€ 1 018,10 (204 111\$00)	€ 1 091,90 (218 906\$00)	€ 1 200,20 (240 618\$00)	€ 1 239,60 (248 517\$00)	€ 1 293,40 (259 303\$00)
Medidor orçamentista .....	€ 870,50 (174 520\$00)	€ 912,90 (183 020\$00)	€ 1 018,10 (204 111\$00)	€ 1 091,90 (218 906\$00)	€ 1 200,20 (240 618\$00)
Desenhador estudos .....	€ 751,70 (150 702\$00)	€ 832 (166 801\$00)	€ 870,50 (174 520\$00)	€ 912,90 (183 020\$00)	
Desenhador execução .....	€ 579,20 (116,119\$00)	€ 602,10 (120 710\$00)	€ 640 (128 308\$00)	€ 685,40 (137 410\$00)	
Arquivista técnico .....	€ 534,80 (107 218\$00)	€ 566,70 (113 613\$00)	€ 602,10 (120 710\$00)		

**Electricistas/electrónicos**

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Téc. electricidade .....	€ 1 091,90 (218 906\$00)	€ 1 200,20 (240 618\$00)	€ 1 239,60 (248 517\$00)	€ 1 293,40 (259 303\$00)	€ 1 366,30 (273 919\$00)
Téc. electrónica .....	€ 1 091,90 (218 906\$00)	€ 1 200,20 (240 618\$00)	€ 1 239,60 (248 517\$00)	€ 1 293,40 (259 303\$00)	€ 1 366,30 (273 919\$00)
Enc. fiscal electr. ....	€ 912,90 (183 020\$00)	€ 1 018,10 (204 111\$00)	€ 1 091,90 (218 906\$00)	€ 1 239,60 (248 517\$00)	€ 1 366,30 (273 919\$00)
Oficial electricista .....	€ 685,40 (137 410\$00)	€ 723,30 (145 009\$00)	€ 751,70 (150 702\$00)	€ 814,10 (163 212\$00)	€ 870,50 (174 520\$00)
Oficial electrónica .....	€ 685,40 (137 410\$00)	€ 723,30 (145 009\$00)	€ 751,70 (150 702\$00)	€ 814,10 (163 212\$00)	€ 870,50 (174 520\$00)

**Auxiliares de escritório**

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Emp. serv. externos .....	€ 579,20 (116 119\$00)	€ 602,10 (120 710\$00)	€ 633 (126 905\$00)	€ 663 (132 920\$00)	
Operad. reprográfico .....	€ 579,20 (116 119\$00)	€ 602,10 (120 710\$00)	€ 633 (126 905\$00)		
Telefonista .....	€ 579,20 (116 119\$00)	€ 602,10 (120 710\$00)	€ 633 (126 905\$00)		
Contínuo .....	€ 511,80 (102 607\$00)	€ 534,80 (107 218\$00)	€ 566,70 (113 613\$00)	€ 602,10 (120 710\$00)	
Empregado de limpeza .....	€ 406,10 (81 416\$00)	€ 438,50 (87 911\$00)	€ 511,80 (102 607\$00)	€ 534,80 (107 218\$00)	

**Profissionais de escritório**

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Téc. adm. especialista .....	€ 1 239,60 (248 517\$00)	€ 1 293,40 (259 303\$00)	€ 1 366,30 (273 919\$00)		
Téc. pub. <i>marketing</i> .....	€ 1 239,60 (248 517\$00)	€ 1 293,40 (259 303\$00)	€ 1 366,30 (273 919\$00)		
Téc. administrativo .....	€ 912,90 (183 020\$00)	€ 957,20 (191 901\$00)	€ 1 091,90 (218 906\$00)	€ 1 213,10 (243 205\$00)	
Secretário .....	€ 870,50 (174 520\$00)	€ 912,90 (183 020\$00)	€ 957,20 (191 901\$00)	€ 1 091,90 (218 906\$00)	€ 1 164,70 (233 501\$00)
Recepcionista .....	€ 814,10 (163 212\$00)	€ 870,50 (174 520\$00)	€ 912,90 (183 020\$00)	€ 957,20 (191 901\$00)	

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Caixa .....	€ 751,70 (150,702\$00)	€ 832 (166 801\$00)	€ 870,50 (174 520\$00)	€ 912,90 (183 020\$00)	
Escriturário .....	€ 579,20 (116 119\$00)	€ 633 (126 905\$00)	€ 685,40 (137 410\$00)	€ 751,70 (150 702\$00)	€ 832 (166 801\$00)

#### Portagens

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Encarreg. portagens .....	€ 1 091,90 (218 906\$00)	€ 1 200,20 (240 618\$00)	€ 1 239,60 (248 517\$00)	€ 1 293,40 (259 303\$00)	€ 1 366,30 (273 919\$00)
Op. prin. p. portagem .....	€ 751,70 (150,702\$00)	€ 832 (166 801\$00)	€ 870,50 (174 520\$00)	€ 912,90 (183 020\$00)	€ 957,20 (191 901\$00)
Op. p. portagem .....	€ 511,80 (102 607\$00)	€ 566,70 (113 613\$00)	€ 602,10 (120 710\$00)	€ 663 (132,920\$00)	€ 723,30 (145 009\$00)

#### Quadros superiores

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Nível II .....	€ 2 001 (401 164\$00)	€ 2 105 (422 015\$00)	€ 2 208 (442 664\$00)	€ 2 312 (463 514\$00)	
Nível III .....	€ 1 716 (344 027\$00)	€ 1 794 (359 665\$00)	€ 1 871 (375 102\$00)	€ 1 948 (390 539\$00)	
Nível IV .....	€ 1 430 (286 689\$00)	€ 1 507 (302 126\$00)	€ 1 587 (318 165\$00)	€ 1 664 (333 602\$00)	
Nível V .....	€ 1 223 (245 189\$00)	€ 1 275 (255 615\$00)	€ 1 312 (263 032\$00)	€ 1 352 (271 052\$00)	

#### Rodoviários

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Motorista .....	€ 602,10 (120 710\$00)	€ 640 (128 308\$00)	€ 723,30 (145 009\$00)	€ 751,70 (150 702\$00)	

#### Topografia

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Topógrafo .....	€ 1 018,10 (204 111\$00)	€ 1 091,90 (218 906\$00)	€ 1 200,20 (240 618\$00)	€ 1 293,40 (259 303\$00)	€ 1 366,30 (273 919\$00)

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Aux. topografia .....	€ 579,20 (116 119\$00)	€ 602,10 (120 710\$00)	€ 640 (128 308\$00)	€ 663 (132 920\$00)	
Porta-miras .....	€ 511,80 (102 607\$00)	€ 534,80 (107 218\$00)	€ 579,20 (116 119\$00)		

#### Assistência a utentes

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Enc. ass. utentes .....	€ 1 091,90 (218 906\$00)	€ 1 200,20 (240 618\$00)	€ 1 239,60 (248 517\$00)	€ 1 293,40 (259 303\$00)	€ 1 366,30 (273 919\$00)
Op. cent. comunicações .....	€ 751,70 (150,702\$00)	€ 832 (166 801\$00)	€ 870,50 (174 520\$00)	€ 912,90 (183 020\$00)	€ 957,20 (191 901\$00)
Oficial mecânica .....	€ 685,40 (137 410\$00)	€ 723,30 (145 009\$00)	€ 751,70 (150 702\$00)	€ 814,10 (163 212\$00)	€ 870,50 (174 520\$00)

Lisboa, 19 de Março de 2001.

Pela BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final do AE/BRISA.

#### Declaração

A FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por si e seus sindicatos filiados e ainda credenciada para representar as seguintes organizações sociais:

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos;  
FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalúrgica, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica Petróleo e Gás;  
FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal;  
Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção;  
SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

Pela FEPCES, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

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

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

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;



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

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
 SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 14 de Março de 2001. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível*.)

#### Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 19 de Março de 2001. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato da Construção Civil da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

19 de Março de 2001. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Entrado em 24 de Maio de 2001.

Depositado em 7 de Junho de 2001, a fl. 116 do livro n.º 9, com o n.º 177/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

AE entre o CCCA — Clube de Campismo do Conselho de Almada e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal- Alteração salarial e outras.

Acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 20, de 29 Maio de 1999, e 23, de 22 de Junho de 2000.

## CAPÍTULO I

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2001 e vigoram por 12 meses.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas injustificadas

- 1 — .....
- 2 — .....
- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados num período de um ano;
- b) .....

## ANEXO I

### Tabela salarial

Nível	Salário
I .....	147 000\$00
II .....	135 000\$00
III .....	120 700\$00
IV .....	115 900\$00
V .....	109 400\$00
VI .....	102 800\$00
VII .....	97 300\$00
VIII .....	94 100\$00
IX .....	89 100\$00
X .....	OMN

Subsídio de refeição diário — 1000\$.

## ANEXO II

### Enquadramentos salariais

Nível	Categoria profissional
X .....	Trabalhador inqualificado até três meses.

## ANEXO III

### Grupos funcionais e carreiras profissionais

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Grupos funcionais

- 4 — Pessoal inqualificado:  
Trabalhador inqualificado.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>-A

##### Carreira de pessoal inqualificado

- 8 — Ingresso:  
a) Escolaridade obrigatória.

8.1 — Acesso — o trabalhador classificado como inqualificado no final de três meses de serviço nesta categoria profissional terá acesso a uma das categorias profissionais previstas para a carreira profissional de pessoal auxiliar ou de fiscalização.

## ANEXO IV

### Descrições de funções

*Trabalhador inqualificado.* — É o trabalhador que executa tarefas inqualificadas, sobretudo em reforço das tarefas indiferenciadas, não previstas no quadro do normal funcionamento do Parque de Campismo.

Almada, 12 de Abril de 2001.

Pelo CCCA — Clube de Campismo do Concelho de Almada:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 1 de Junho de 2001.

Depositado em 8 de Junho de 2001, a fl. 116 do livro n.º 9, com o n.º 179/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A, e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas — Alteração salarial e outras.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

- 1 — [...] desde 1 de Janeiro de 2001.
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a uma diuturnidade de 830\$ por cada cinco anos de antiguidade na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades.

- 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

1 — O caixa de tesouraria e os bilheteiros têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 4970\$ e de 4360\$, respectivamente.

- 2 — .....

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado, excluindo, portanto, qualquer tipo de falta, justificada ou injustificada, a um subsídio de refeição diário no valor de 700\$.

#### ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Remunerações
0 .....	319 820\$00
1 .....	245 200\$00
2 .....	143 930\$00
3 .....	122 610\$00
4:	
A .....	117 350\$00
B .....	112 180\$00
C .....	107 000\$00
D .....	102 350\$00
5:	
A .....	101 830\$00
B .....	97 690\$00
C .....	93 550\$00
D .....	92 000\$00
6:	
A .....	91 480\$00
B .....	86 300\$00
C .....	75 950\$00
D .....	67 000\$00

#### ANEXO IV

##### Perfis de acesso

##### Carreira/área profissional

.....

##### Condições de promoção e acesso

- 1 — .....

- 2 — .....

3 — Os vigilantes são enquadrados no nível v da tabela do AE, sendo que os vigilantes com formação básica após avaliação e permanência de um ano no escalão D ascendem ao escalão C; os vigilantes com promoção específica ingressam no escalão B e após três anos de permanência e avaliação ascendem ao escalão A.

Os actuais vigilantes, detentores de carteira profissional e formação específica são enquadrados no escalão B.

Lisboa, 17 de Maio de 2001.

Pelo Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declara-se que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

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, Florestas e Pecuária.

Lisboa, 21 de Maio de 2001. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declara-se que a FES-TRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

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

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

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

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

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

Entrado em 6 de Junho de 2001.

Depositado em 11 de Junho de 2001, a fl. 117 do livro n.º 9, com o n.º 183, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

Feder. Nacional dos Transportes, Ind. e Energia (constituição) — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2001, foram publicados os estatutos da Federação Nacional dos Transportes, Indústria e Energia, cuja publicação carece de ser corrigida.

Assim, na epígrafe a p. 1234 do mesmo *Boletim*, onde se lê «Federação Nacional dos Sindicatos de Transportes, Indústria e Energia» deve ler-se «Federação Nacional dos Transportes, Indústria e Energia».

Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — SITRA — Alteração

Alteração, deliberada em assembleia geral de 21 de Abril de 2001, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 13, de 15 de Julho de 1998.

Declaração de princípios

1 — O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — SITRA — prossegue os princi-

pios do sindicalismo democrático e orienta a sua acção tendo em vista a construção de um movimento sindical forte e independente.

2 — O respeito absoluto daqueles princípios implica:

- a) A autonomia e independência do SITRA em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;
- b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os trabalhadores na actividade do Sindicato, tais como:

- I) O congresso, composto por delegados eleitos por voto directo e secreto, na base de moções de orientação discutidas e votadas pelos associados;
- II) O conselho geral, órgão permanente máximo entre dois congressos com poderes deliberativos;
- III) O secretariado, órgão executivo eleito por sistema de lista maioritária;
- IV) Os conselhos fiscalizador de contas e de disciplina, eleitos pelo congresso;
- V) As comissões eleitas com competência para elaborar pareceres nos seus sectores respectivos, sendo obrigatoriamente consultadas sempre que se tenha de deliberar sobre um campo específico;

- c) O exercício do direito de tendência como forma de expressão político-sindical.

3 — O SITRA assumirá a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico, cultural e desportivo.

4 — O SITRA defenderá o direito à contratação colectiva como processo contínuo de participação na vida económica e social, segundo os princípios de boa fé negocial e do respeito mútuo.

5 — O SITRA defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem quaisquer discriminações, assim como o direito a um salário justo e à igualdade de oportunidades.

6 — O SITRA lutará com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores e aplicará os princípios da solidariedade sindical.

7 — O SITRA defenderá o direito à greve como direito inalienável dos trabalhadores e a proibição legal do *lock-out*.

## PARTE I

### Natureza e objecto

#### CAPÍTULO I

##### Natureza

##### Artigo 1.º

###### Denominação, âmbito e sede

1 — O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — SITRA — é composto por todos os trabalhadores que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade no sector dos transportes.

2 — O SITRA é de âmbito nacional, abrange todos os distritos do continente e as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e tem a sua sede em Leiria.

3 — O SITRA pode criar, sempre que considerar necessário, delegação ou outras formas de representação local, por decisão do secretariado, sujeita a ratificação do conselho geral, na sua reunião posterior àquela.

#### CAPÍTULO II

##### Objecto

##### Artigo 2.º

###### Fins

O SITRA tem por fins:

- 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 de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;
  - c) Promovendo a formação profissional dos seus associados e familiares e subsidiariamente de outros trabalhadores, contribuindo assim para a sua realização profissional e humana;
  - d) Exigindo dos poderes públicos a elaboração e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e fraterna;
  - e) Promovendo e lutando por um conceito social de empresa que assegure a participação dos trabalhadores, visando a estabilidade democrática das relações de trabalho;

- 2) Lutar com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade;
- 3) O SITRA, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na União Geral de Trabalhadores — UOT;
- 4) O SITRA reserva-se o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização democrática internacional que reputa de interesse à prossecução dos seus fins.

### Artigo 3.º

#### Competência

1 — O SITRA tem competência para:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores;
- d) Exigir por todos os meios ao seu alcance pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;
- f) Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- g) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- h) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- i) Incrementar a valorização profissional e cultural dos seus associados, através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
- j) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;
- k) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;
- l) Lutar por todos os meios ao seu alcance pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais;
- m) Criar na sua área de intervenção as estruturas necessárias e convenientes à prossecução dos seus fins.

2 — O SITRA 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 as ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

3 — O SITRA tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

### Artigo 4.º

#### Autonomia sindical

1 — O SITRA é uma organização autónoma, independente do patronato, do Estado, das confissões reli-

giosas, dos partidos e outras organizações políticas e rege-se pelos princípios da democracia sindical, que regulará toda a sua vida orgânica.

2 — É garantido o direito de tendência.

## PARTE II

### Direitos e deveres dos sócios

#### CAPÍTULO III

#### Dos sócios

### Artigo 5.º

#### Admissão

1 — Podem ser sócios do SITRA todos os trabalhadores que, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

§ único. Não podem ser admitidos como sócios os indivíduos que, simultaneamente, no seu local de trabalho ou noutro, sejam proprietários ou administradores de qualquer empresa cujos trabalhadores estejam inscritos ou se possam vir a inscrever no SITRA.

2 — O pedido de admissão, que implica a aceitação tácita dos estatutos e dos regulamentos do SITRA, será feito mediante o preenchimento de uma proposta tipo fornecida pelo Sindicato.

§ 1.º O pedido de admissão será feito directamente ao Sindicato, sede ou delegação regional ou através de um delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerça a sua actividade.

§ 2.º O pedido de admissão, depois de devidamente informado pela comissão da delegação regional, será enviado ao secretariado, que decidirá do seu andamento.

3 — O secretariado poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho geral, no prazo de 15 dias, notificando o candidato da sua decisão e informando dela a comissão regional da área e ou o delegado sindical competente.

4 — Da decisão do secretariado qualquer associado ou candidato pode recorrer para o conselho geral, no prazo máximo de 15 dias a contar da data da respectiva notificação.

§ único. Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

### Artigo 6.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 no § único do n.º 1 do artigo 5.º;
- b) Ter 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 3 do artigo 10.º e de acordo com o regulamento de disciplina;
- d) Seja expulso do SITRA.

2 — A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do Sindicato com fundamento em tal motivo.

#### Artigo 7.º

##### Readmissão

Os trabalhadores podem ser admitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão.

§ 1.º Em caso de expulsão anterior, só o conselho geral, ouvido o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão.

§ 2.º Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos e deveres

#### Artigo 8.º

##### Direitos

São direitos dos sócios:

- a) Participar em todas as actividades do SITRA, de acordo com os presentes estatutos;
- b) Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo e enviar teses ao congresso;
- c) Eleger e ser eleitos para os órgãos do Sindicato, nas condições previstas nestes estatutos;
- d) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos e regulamentos;
- e) Beneficiar de todas as actividades do SITRA no campo sindical, profissional, social, cultural, recreativo e desportivo;
- f) Recorrer das decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos do Sindicato;
- g) Beneficiar da compensação por salários perdidos em consequência de actividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral;
- h) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;
- i) Beneficiar do fundo social e de greve, nos termos determinados pelo conselho geral;
- j) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
- k) Reclamar da actuação dos delegados sindicais;
- l) Receber os estatutos e o programa de acção do Sindicato;
- m) Receber o cartão de sócio;
- n) Requerer, nos termos legais, a sua demissão de sócio do SITRA.

#### Artigo 9.º

##### Deveres

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;

- b) Manter-se informado das actividades do Sindicato e desempenhar os lugares para que for eleito, quando os tenha aceite;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos outros órgãos do SITRA;
- d) Fortalecer a organização do Sindicato nos locais de trabalho;
- e) Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;
- f) Pagar regularmente as suas quotizações;
- g) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à delegação regional da área ou ao secretariado, na inexistência daquela, a mudança de residência, local de trabalho, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- h) Devolver o cartão de sócio do SITRA, quando tenha perdido essa qualidade.

#### Artigo 10.º

##### Quotização

1 — A quotização dos sócios para o Sindicato é de 1% sobre o total das retribuições fixas e ilíquidas auferidas mensalmente, não podendo exceder o equivalente a 1% da soma de quatro salários mínimos nacionais. § único. Entende-se por retribuições fixas e ilíquidas o vencimento base mais as diuturnidades.

2 — Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e ao 13.º mês.

3 — Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que as comuniquem por escrito ao Sindicato, com as necessárias provas, os sócios:

- a) Desempregados, inscritos nos centros de emprego da área de residência e ou nos serviços de colocação do Sindicato;
- b) Que estejam a cumprir o serviço militar obrigatório;
- c) Impedidos de trabalhar, devido a acidente ou doença prolongada por mais de um mês;
- d) Reformados.

### PARTE III

#### Regime disciplinar

#### Artigo 11.º

##### Regulamento de disciplina

1 — O poder disciplinar reside no conselho de disciplina, a quem cabe instaurar os respectivos processos e determinar a sanção a aplicar, com excepção do previsto na alínea d) do número seguinte, em que a sanção é aplicada pelo conselho geral, sob proposta do conselho de disciplina.

2 — As medidas serão do seguinte teor, consoante a gravidade da falta cometida:

- a) Repreensão escrita, aos sócios que não cumpram os deveres previstos no artigo 9.º dos presentes estatutos;

- b) Repreensão registada, no caso de reincidência;
- c) Suspensão, entre 30 e 180 dias, dos sócios que voltem a reincidir após a sanção prevista na alínea b) deste número;
- d) Expulsão, dos sócios que provadamente prejudiquem os interesses do Sindicato, violem sistematicamente os estatutos, desrespeitem frequentemente as instruções dos órgão directivos e não acatem os princípios da democracia sindical que os presentes estatutos consignam.

3 — Nenhuma sanção será aplicada sem que tenha sido instaurado um processo e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

4 — Para a instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apresentadas todas as acusações que lhe são feitas e a que o mesmo terá de responder no prazo máximo de 15 dias:

- a) A entrega da nota de culpa será feita mediante recibo assinado pelo sócio ou em carta registada com aviso de recepção;
- b) O sócio terá de seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa;
- c) A falta de resposta no prazo indicado pressupõe, pela parte do sócio, a aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu direito a recurso.

5 — Ao sócio, exceptuando o previsto na alínea c) do número anterior, cabe sempre o direito a recurso para o conselho geral.

6 — O sócio acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no prazo máximo de 15 dias.

7 — A informação disciplinar prescreve ao fim de 180 dias, a partir do momento que dela teve conhecimento.

## PARTE IV

### Organização

## CAPÍTULO V

### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

##### Órgãos

São órgãos do SITRA:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretário-geral;
- d) O secretariado;
- e) O conselho fiscalizador de contas;
- f) O conselho de disciplina.

#### Artigo 13.º

##### Mandatos

1 — Todas as eleições são efectuadas por voto 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.

3 — O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no e pelo 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 SITRA, das importâncias correspondentes.

## CAPÍTULO VI

### Congresso

#### Artigo 14.º

##### Composição

1 — O congresso é o órgão máximo do SITRA e é constituído por um colégio de, pelo menos, 150 delegados eleitos por sufrágio directo, universal e secreto, de entre listas nominativas e concorrentes, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

2 — A assembleia eleitoral que eleger os delegados ao congresso funcionará por círculos eleitorais, a fixar pelo secretariado, pelos quais as listas serão constituídas e votadas.

§ 1.º O número de delegados que caberá a cada círculo eleitoral será estabelecido pelo secretariado e ratificado pelo conselho geral.

§ 2.º A representação calcular-se-á em função do número de associados em cada círculo.

3 — São, por inerência, delegados ao congresso os membros do conselho geral, do secretariado, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina, sem direito a voto.

#### Artigo 15.º

##### Competência

São atribuições exclusivas do congresso:

- a) Eleger a mesa do congresso;
- b) Eleger o conselho geral;
- c) Eleger o secretário-geral;
- d) Eleger o secretariado;
- e) Eleger o conselho fiscalizador de contas;
- f) Eleger o conselho de disciplina;
- g) Destituir os órgãos do SITRA e marcar novas eleições;
- h) Rever os estatutos;
- i) Deliberar sobre a associação ou fusão do SITRA com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;



- j) Autorizar o secretariado a alienar ou onerar bens imóveis;
- k) Discutir, alterando ou não, e aprovar o programa de acção para o quadriénio seguinte;
- l) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do Sindicato;
- m) Aprovar o regimento do congresso.

## Artigo 16.º

### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente:

- a) A pedido de 30% dos sócios do SITRA;
- b) A pedido do secretariado;
- 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 e deliberar sobre outros assuntos que, não constando da sua ordem de trabalho, sejam reconhecidos de grande interesse e premência para o SITRA.

3 — Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser 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 eleitos para o último congresso, desde que não decorram mais de 12 meses entre as datas de ambos.

## Artigo 17.º

### Convocação

1 — A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio da convocação ser publicado em dois jornais nacionais e no jornal do Sindicato, com a antecedência mínima de 90 dias.

a) A convocação para a reunião ordinária do congresso será seguida, no prazo máximo de 15 dias, da convocação da assembleia eleitoral para a eleição dos delegados, não podendo esta realizar-se antes do 60.º dia após a convocação.

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 anterior deverá reunir dentro dos 90 dias subsequentes à data da deliberação da sua convocação.

3 — O anúncio da convocação 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 30 dias, da convocação da assembleia eleitoral.

## Artigo 18.º

### Funcionamento

1 — As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tomem parte mais de metade dos seus membros.

§ 1.º Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples.

§ 2.º Para a aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

2 — O congresso funcionará em secções contínuas até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

§ 1.º Se a quantidade de assuntos a debater se justificar, pode ser requerida, por um terço dos delegados ou pela mesa, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária, dentro dos três meses seguintes.

§ 2.º Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso, excepto se for convocada uma nova reunião extraordinária nos termos do § 1.º deste número ou do n.º 4 do artigo 16.º

## Artigo 19.º

### Mesa do Congresso

1 — A mesa é eleita no congresso através de listas completas e nominativas, mediante escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados, 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 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.

2 — A mesa do congresso é constituída por um presidente, um vice-presidente e três secretários.

3 — O presidente da mesa do congresso será simultaneamente o presidente do SITRA.

4 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

## Artigo 20.º

### Votações em congresso

1 — A votação em congresso será feita 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.

§ 1.º Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:

- a) A eleição da mesa do congresso, do conselho geral, do secretário geral, do secretariado, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina;
- b) Destituição dos órgãos que lhe compete eleger;
- c) Deliberação sobre a associação ou fusão do SITRA com outras organizações e sobre a sua extinção.

§ 2.º O presidente do SITRA, quando no exercício da função de presidente da mesa do congresso, disporá de voto de qualidade.

## **CAPÍTULO VII**

### **Conselho geral**

#### **Artigo 21.º**

##### **Composição**

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos.

2 — O conselho geral é constituído por 36 membros efectivos e 8 suplentes, eleitos pelo congresso de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto, de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt e por:

- a) A mesa do congresso;
- b) O secretário-geral;
- c) Um membro do secretariado;
- d) Um membro do conselho fiscalizador de contas;
- e) Um membro do conselho de disciplina.

#### **Artigo 22.º**

##### **Mesa do conselho geral**

1 — A mesa do congresso será simultaneamente a do conselho geral.

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 respectivo expediente.

#### **Artigo 23.º**

##### **Reuniões**

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente a pedido do secretariado ou de 10 % dos sócios do SITRA ou segundo os termos em que ficar decidido pelo conselho geral.

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 sete dias de antecedência.

#### **Artigo 24.º**

##### **Competência**

1 — Compete ao conselho geral velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção e decisões directivas do congresso por todos os membros e órgãos do SITRA e, em especial:

- a) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política e estratégia sindicais definidas em congresso;

- b) Convocar o congresso nos termos estatutários;
- c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício apresentados pelo secretariado;
- d) Apresentar relatório pormenorizado das suas actividades ao congresso e do qual constará parecer sobre os relatórios anuais do secretariado;
- e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SITRA ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;
- f) Fixar as condições de utilização do fundo de greve e do fundo social;
- g) Eleger os representantes do SITRA nas organizações em que esteja filiado;
- h) Ratificar a decisão do secretariado de abrir delegações do Sindicato e adquirir bens imóveis;
- i) 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;
- j) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da exclusiva competência do congresso, salvo expressa autorização deste;
- k) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SITRA lhe apresentem.

2 — O conselho geral decidirá do seu próprio regimento.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Do presidente do SITRA**

#### **Artigo 25.º**

##### **Presidente do SITRA**

1 — O presidente da mesa do congresso é presidente do SITRA e do conselho geral.

2 — O presidente do SITRA é membro, por inerência, do secretariado.

#### **Artigo 26.º**

##### **Competência do presidente do SITRA**

1 — Compete, em especial, ao presidente do SITRA:

- a) Representar o SITRA em todos os actos de maior dignidade e importância para que seja solicitado pelo secretariado;
- b) Presidir à mesa do congresso e ao conselho geral, tendo voto de qualidade.

## **CAPÍTULO IX**

### **Do secretário-geral**

#### **Artigo 27.º**

##### **Secretário-geral**

1 — O secretário-geral é eleito em lista uninominal pelo congresso, por voto secreto, conforme § 1.º do n.º 2 do artigo 20.º, de entre listas uninominais concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

2 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

3 — As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo, por 20 % dos delegados ou pelo secretariado cessante.

4 — O secretário-geral é membro do secretariado e do conselho geral.

#### Artigo 28.º

##### Competência do secretário-geral

1 — Compete, em especial, ao secretário-geral:

- a) Presidir ao secretariado e propor e garantir a atribuição de pelouros aos respectivos membros;
- b) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;
- c) Representar o SITRA em todos os actos e organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;
- d) Despachar os assuntos correntes e submetê-los à ratificação dos restantes membros do secretariado.

2 — No caso de impedimento, poderá o secretário-geral delegar num dos membros efectivos do secretariado as funções que lhe competem.

### CAPÍTULO X

#### Secretariado

#### Artigo 29.º

##### Composição

1 — O secretariado é o órgão executivo do SITRA e é composto pelo:

- a) Secretário-geral;
- b) Presidente do SITRA;
- c) Por 30 membros efectivos e 8 suplentes, eleitos pelo congresso de entre os seus membros, por escrutínio directo e secreto, de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

2 — O secretariado é um órgão colegial, tendo no entanto os seus membros funções específicas, que serão distribuídas entre si, sob proposta do secretário-geral.

3 — Os membros do secretariado 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 por estes solicitados.

4 — Ficam isentos de responsabilidade os membros do secretariado que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução desde que na reunião seguinte, e após a leitura da acta da reunião

anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

#### Artigo 30.º

##### Competência

1 — Ao secretariado, órgão executivo do SITRA, compete, nomeadamente:

- a) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões do congresso e do conselho geral;
- b) Decidir da criação, ou alteração, de delegações do SITRA e adquirir bens e imóveis;
- c) Facilitar, acompanhar e apoiar os trabalhos das comissões coordenadoras regionais;
- d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- e) Aceitar a demissão de sócios que a solicitem nos termos legais;
- f) Fazer a gestão do pessoal do SITRA, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- g) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- h) Elaborar e apresentar anualmente, até 15 de Dezembro, ao conselho geral, o orçamento e o plano para o ano seguinte;
- i) Apresentar anualmente até 31 de Março, ao conselho geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;
- j) Representar o SITRA em juízo e fora dele;
- k) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;
- l) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- m) Estabelecer o número de delegados ao congresso que caberá a cada círculo eleitoral nos termos dos §§ 1.º e 2.º do n.º 2 do artigo 14.º destes estatutos;
- n) Nomear os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores, bem como suspender ou demiti-los de acordo com os interesses desses mesmos trabalhadores;
- o) Eleger o seu representante ao conselho geral.

2 — Para levar a efeito as tarefas que lhe são atribuídas, o secretariado deverá:

- a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SITRA;
- b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de actividade;
- c) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias específicas, sobretudo referentes à contratação colectiva;
- d) Submeter aos restantes órgãos do SITRA todos os assuntos sobre que eles se devam pronunciar ou que voluntariamente lhes queira pôr;
- e) Editar o jornal do SITRA 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 aquelas de que os outros órgãos do SITRA com competência para tal o incumbam.

## Artigo 31.º

### Reuniões

1 — O secretariado reunirá ordinariamente a convocatória do secretário-geral de dois em dois meses e extraordinariamente sempre que necessário.

§ 1.º As reuniões do secretariado só poderão realizar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos.

§ 2.º As deliberações do secretariado são tomadas por maioria simples devendo lavrar-se actas de cada reunião.

2 — Para obrigar o SITRA bastam as assinaturas de dois membros do secretariado, sendo uma delas, obrigatoriamente, a do tesoureiro, quando os documentos envolvam responsabilidade financeira.

3 — O secretariado poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo neste caso fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

## CAPÍTULO XI

### Conselho fiscalizador de contas

## Artigo 32.º

### Composição

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelo congresso de entre os seus membros por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — Os membros do conselho fiscalizador de contas elegerão entre si um presidente, um vice-presidente e um relator.

## Artigo 33.º

### Competência

1 — Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SITRA;
- Dar parecer sobre relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado;
- Participar nas reuniões do secretariado, quando julgue necessário, sem direito a voto;
- Apresentar ao secretariado as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no seu âmbito;
- Examinar, com regularidade, a contabilidade das delegações do SITRA;
- Eleger um representante ao conselho geral.

2 — O conselho fiscalizador de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do Sindicato.

## CAPÍTULO XII

### Conselho de disciplina

## Artigo 34.º

### Composição

1 — O conselho de disciplina é composto por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelo con-

gresso, de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — Na sua primeira reunião, o conselho de disciplina elegerá um presidente, um vice-presidente e um secretário.

## Artigo 35.º

### Reuniões

O conselho de disciplina reúne sempre que necessário ou que algum assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do Sindicato ou pelos sócios.

## Artigo 36.º

### Competência

1 — Compete ao conselho de disciplina:

- Instaurar todos os processos disciplinares;
- Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos que surjam entre os órgãos do SITRA;
- Comunicar ao secretariado as sanções aplicadas aos sócios até à pena de suspensão;
- Propor ao conselho geral as penas de expulsão a aplicar;
- Dar parecer ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos ou sobre qualquer assunto que aquele órgão lhe coloque. Eleger um seu representante ao conselho geral e participar nos outros órgãos quando o achar conveniente.

2 — Das decisões do conselho de disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral.

3 — O conselho de disciplina apresentará anualmente o seu relatório ao conselho geral na reunião em que este aprovar o relatório e contas do secretariado.

## CAPÍTULO XIII

### Organização regional — delegações

## Artigo 37.º

### Delegações

1 — A nível regional o SITRA organiza-se nas seguintes regiões:

- Zona norte, que compreende os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;
- Zona centro, que compreende os distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Portalegre, Santarém e Viseu;
- Zona sul, que compreende os distritos de Beja, Évora, Faro, Lisboa, Setúbal e Regiões Autónomas.

§ 1.º A zona norte é coordenada pela delegação do Porto.

§ 2.º A zona centro é coordenada pela Sede.

§ 3.º A zona sul é coordenada pela delegação de Lisboa.

2 — Poderão ser criadas outras delegações, ou alteradas as existentes, que se integrarão, conforme a sua

situação geográfica, nas regiões e coordenações respectivas.

3 — Compete ao secretariado propor ao conselho geral na primeira reunião deste órgão após o congresso, um projecto de regulamentação de funcionamento das delegações.

#### Artigo 38.º

##### Forma de eleição

1 — A fim de coordenar as actividades do Sindicato a nível regional, são eleitas pelo secretariado nacional, comissões coordenadoras das respectivas zona centro, norte e sul, de entre os membros eleitos em congresso para o secretariado.

2 — O número de membros de cada comissão coordenadora será proporcional ao número de sócios inscritos na respectiva região, não podendo, no entanto, exceder o máximo de cinco elementos.

3 — A proporcionalidade referida no número anterior será definida pelo conselho geral.

### CAPÍTULO XIV

#### Delegados sindicais

#### Artigo 39.º

##### Eleição e nomeação

1 — Os delegados sindicais são sócios do SITRA que, sob a orientação e coordenação do secretariado, fazem a dinamização sindical nas suas empresas ou nos locais de trabalho ou ainda em determinadas zonas geográficas, quando a dispersão das empresas o justifique.

2 — A eleição será feita nas empresas onde existam condições para tal, podendo o secretariado proceder à sua nomeação quando tais condições não se verificarem.

#### Artigo 40.º

##### Assembleia de delegados sindicais

1 — A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais.

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 todas as questões que lhe sejam postas pelo secretariado.

3 — A assembleia de delegados é convocada e presidida pela comissão coordenadora regional.

4 — A comissão coordenadora regional pode convocar os delegados sindicais de uma área restrita com a finalidade definida no n.º 2 deste artigo e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área ou para proceder à eleição das comissões de delegados sindicais.

#### Artigo 41.º

##### Comissões de delegados sindicais

1 — Deverão constituir-se comissões de delegados sindicais sempre que as características das empresas, dos locais de trabalho ou das zonas o justifiquem.

2 — Compete ao secretariado apreciar da oportunidade de criação de comissões de delegados sindicais e definir as suas atribuições.

#### Artigo 42.º

##### Fundos

Constituem fundos do SITRA:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

#### Artigo 43.º

##### Aplicação das receitas

1 — As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do SITRA;
- b) Constituição de um fundo social e de um fundo de greve, que serão representados por 0,25 % da quotização;
- c) Constituição de um fundo de reserva, representado por 10 % do saldo da conta do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevisíveis.

2 — A utilização pelo secretariado dos fundos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior depende de autorização do conselho geral e será nos termos por este estabelecidos.

### PARTE VI

#### Regulamento eleitoral

### CAPÍTULO XV

#### Disposições gerais

#### Artigo 44.º

##### Capacidade

1 — Podem votar todos os sócios maiores de 18 anos, em pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham, pelo menos, três meses de inscrição no SITRA.

2 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SITRA durante, pelo menos, 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão fiscalizadora de eventuais irregularidades ou omissões, durante o período de exposição daqueles.

3 — Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham, pelo menos, seis meses de inscrição no SITRA.

4 — Não podem ser eleitos os sócios que:

- a) Estejam condenados em pena de prisão maior, interditos ou inabilitados judicialmente;
- b) Estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas pelo Sindicato;
- c) Estejam na situação de reforma.

## Artigo 45.º

### Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral funciona ordinariamente de quatro em quatro anos, até 31 de Março, para a eleição de 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 10 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.

§ 1.º A convocatória deverá ser amplamente divulgada em dois jornais nacionais e, se possível, no jornal do SITRA, com a antecedência mínima de 90 dias.

§ 2.º O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e local onde funcionarão as mesas de voto.

## CAPÍTULO XVI

### Processo eleitoral

## Artigo 46.º

### Competência

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa desse órgão.

§ único. A mesa do conselho geral funcionará, para esse efeito, como mesa da assembleia eleitoral, fazendo-se assessorar, nesta função, 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 ou a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do Sindicato, ouvidos o secretariado, o conselho fiscalizador de contas e o conselho geral;
- c) Distribuir, de acordo com o secretariado, entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a confecção de boletim de voto e fazer a sua distribuição, se possível, a todos os eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral;
- e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações do SITRA desde a data da sua aceitação até à da realização do acto eleitoral;
- f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- g) Organizar a constituição das mesas de voto;
- h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo.

## Artigo 47.º

### Comissão de fiscalização eleitoral

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações apresentadas sobre os cadernos eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento a todas as listas;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios fundamentados;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

## Artigo 48.º

### Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos, da declaração por todos, conjunta ou separadamente, assinada de que aceitam a candidatura e ainda a indicação do círculo eleitoral.

2 — Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura subscrita por 200 ou 10% dos sócios do círculo eleitoral respectivo, identificados pelo nome completo legível e número de sócio do SITRA e ainda pela residência do primeiro subscritor.

3 — As listas deverão indicar, além dos candidatos efectivos, suplentes em número equivalente a um terço, arredondado por excesso daqueles, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

4 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 3, entende-se por demais elementos de identificação:

- a) Número de sócio do SITRA;
- b) Idade;
- c) Residência;
- d) Categoria profissional;
- e) Entidade empregadora.

5 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral.

6 — Nenhum associado do SITRA pode fazer parte de mais de uma lista.

## Artigo 49.º

### Recepção, rejeição e aceitação de candidaturas

1 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2 — Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.

3 — Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

§ 1.º O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis, no prazo de três dias, e, se tal não acontecer, o lugar do candidato será ocupado na lista pelo primeiro candidato suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários.

§ 2.º A lista será definitivamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efectivos.

4 — Quando não haja irregularidades, ou supridas as verificadas, dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará aceites as candidaturas.

5 — As candidaturas aceites serão identificadas, em cada círculo, por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação e com início na letra A.

#### Artigo 50.º

##### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão editados pelo SITRA, 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 dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3 — Os boletins de voto serão distribuídos aos eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral, ou nas respectivas mesas de voto, no próprio dia das eleições.

#### Artigo 51.º

##### Assembleias de voto

1 — Funcionarão assembleias de voto em cada local que o conselho geral determine, bem como na sede e delegações do SITRA.

§ 1.º Os sócios que exerçam a sua actividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do sindicato, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.

§ 2.º Se o número de associados em determinada localidade ou localidades próximas o justificar e nelas não houver delegações do SITRA, pode o conselho geral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

2 — As assembleias de voto funcionarão entre as 8 e as 20 horas, podendo o conselho geral alterar esse horário.

#### Artigo 52.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 — Em cada mesa de voto haverá um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata à eleição.

§ 1.º Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

§ 2.º As listas deverão indicar os seus delegados no acto da entrega da candidatura.

§ 3.º Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

#### Artigo 53.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) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
- b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura;
- c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral.

§ 1.º Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na mesa de voto da sede.

§ 2.º Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do carimbo do correio seja anterior à do dia da eleição.

4 — A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio do SITRA e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

#### Artigo 54.º

##### Apuramento

1 — Logo que a votação local tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e a indicação de qualquer ocorrência que a mesa julgue digna 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 e final, do qual será lavrada acta.

#### Artigo 55.º

##### Recursos

1 — Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, devendo o mesmo 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 ou delegações do SITRA.

3 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

## PARTE VII

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 56.º

##### Revisão de estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados por congresso expressamente convocado para o efeito.

2 — O ou os projectos de alteração de estatutos deverão ser afixados na sede e nas delegações do SITRA e publicados no jornal do SITRA com a antecedência mínima de 45 dias em relação à data da realização do congresso, que deliberará sobre as alterações propostas.

3 — Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar os princípios fundamentais pelos quais o SITRA se rege e, nomeadamente, os princípios da democracia sindical.

4 — As alterações aos estatutos terão de ser aprovadas por maioria de três quartos do número de delegados em exercício de funções.

#### Artigo 57.º

##### Fusão e dissolução

1 — A integração ou fusão do SITRA com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão do con-

gresso, tomada com o voto favorável de três quartos dos delegados em exercício de funções.

2 — A extinção ou dissolução do SITRA só poderá ser decidida em congresso, desde que votada por três quartos dos delegados em exercício de funções.

§ único. O congresso que deliberar a extinção ou dissolução do SITRA definirá também os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará, bem como a forma de liquidação e o destino do respectivo património, que em caso algum poderá ser distribuído pelos sócios.

#### Artigo 58.º

##### Destituição dos corpos gerentes

Em caso de destituição de qualquer órgão estatutário, será eleito pelo órgão que determinar a destituição um outro, que exercerá provisoriamente e até às novas eleições as funções que ao destituído estavam incumbidas.

#### Artigo 59.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor logo após a sua aprovação.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 8 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 67/2001, a fl. 5 do livro n.º 2.

## II - CORPOS GERENTES

**Sind. dos Trabalhadores da Ind. Vidreira — Eleição em 21 e 22 de Maio de 2001 para o triénio de 2001-2004.**

##### Mesa da assembleia geral

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, da empresa Mandata, S. A., sócia n.º 2291, portadora do bilhete de identidade n.º 2647735, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Jorge Manuel Caldeira Rodrigues, da empresa Pólo — Produtos Ópticos, S. A., sócio n.º 1409, portador do bilhete de identidade n.º 10109269, do Arquivo de Identificação de Vila Real.

José Sérgio Nunes Madeira, da empresa COVINA, S. A., sócio n.º 2612, portador do bilhete de identidade n.º 4093240, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Rogéria Duarte dos Santos Vicente, da empresa O Vitral, L.ª, sócia n.º 3590, portadora do bilhete de identidade n.º 4928955, do Arquivo de Identificação de Faro.

Virgílio de Jesus Silva, da empresa Crisal, sócio n.º 4608, portador do bilhete de identidade n.º 4245272, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

##### Direcção

António Joaquim Silva Ferreira, da empresa Barbosa & Almeida, S. A., sócio n.º 5609, portador do bilhete de identidade n.º 8568415, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

António Manuel Marujo Curado, da empresa Santos Barosa — Vidros, S. A., sócio n.º 1766, portador do bilhete de identidade n.º 7411879, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Gonçalo Dinis Marcelino Madeira, da empresa Atlantis — Cristais de Alcobaca, S. A., sócio n.º 4283, portador do bilhete de identidade n.º 10802972-7, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Guilherme Pereira Moiteiro, da empresa Barbosa & Almeida, S. A. (Marinha Grande), sócio n.º 1813, portador do bilhete de identidade n.º 8222732, do Arquivo de Identificação de Lisboa.



Henrique Manuel Canteiro dos Santos, da empresa SOTANCRO, S. A., sócio n.º 1825, portador do bilhete de identidade n.º 6210781, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

João António Dimas Prezado, da empresa SSGP — Vidro Automóvel, S. A., sócio n.º 1167, portador do bilhete de identidade n.º 5400815, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

João Carlos Batista Poeiras, da empresa SOTANCRO, S. A., sócio n.º 1759, portador do bilhete de identidade n.º 1440110, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Joaquim Fernando Ferraria da Silva, da empresa Sanchez, L.<sup>da</sup>, sócio n.º 2095, portador do bilhete de identidade n.º 10499733, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Joaquim Fernando Rocha da Silva, da empresa Rocha, L.<sup>da</sup>, sócio n.º 997, portador do bilhete de identidade n.º 5840690, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Joaquim da Silva Machado, da empresa MARIVIDROS — Produção de Vidros, L.<sup>da</sup>, sócio n.º 5457, portador do bilhete de identidade n.º 4210404, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José António Moreira de Sousa, da empresa Vidros Segurança, L.<sup>da</sup>, sócio n.º 719, portador do bilhete de identidade n.º 8101743, do Arquivo de Identificação do Porto.

José António Nunes Arsénio, da empresa Santos Barosa — Vidros, S. A., sócio n.º 2164, portador do bilhete de identidade n.º 5018116, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Carlos Dias, da empresa IOLA — Indústria Óptica, S. A., sócio n.º 4718, portador do bilhete de identidade n.º 5470098, do Arquivo de Identificação de Setúbal.

José Manuel Viana Brito, da empresa Nova Ivima, S. A., sócio n.º 1276, portador do bilhete de identidade n.º 9827979, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Júlio Manuel Ganhitas Guerra, da empresa Videira do Mondego, S. A., sócio n.º 3297, portador do bilhete de identidade n.º 6569498, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Lino da Costa Neto, da empresa Ricardo Galo — Vidro de Embalagem, S. A., sócio n.º 5644, portador do bilhete de identidade n.º 7484039, do Arquivo de Identificação de Leiria.

Lourenço Manuel Ferro do Serro, da empresa COVILIS, S. A., sócio n.º 4681, portador do bilhete de identidade n.º 6983570, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Manuel da Silva Neto, da empresa Dâmaso — Vidros de Portugal, S. A., sócio n.º 2121, portador do bilhete de identidade n.º 4468644, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Helena Folhadela Ferreira Simões, da empresa LEICA, S. A., sócia n.º 740, portadora do bilhete de identidade n.º 9106764, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Olga Maria Conde Esteves Silva, da empresa Essilor Portugal, Sociedade Industrial de Óptica, L.<sup>da</sup>, sócia n.º 4174, portadora do bilhete de identidade n.º 776997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Sérgio Inácio Salgueiro Moiteiro, da empresa Ricardo Galo — Vidro de Embalagem, S. A., sócio n.º 416, portador do bilhete de identidade n.º 550404, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Sind. dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Dist. de Braga — Eleição em sufrágio de 25 e 26 de Maio de 2001 para o triénio de 2001-2004.

#### Mesa da assembleia geral

Presidente — Augusto Freitas Sá, associado n.º 13 573, residente no Centro Comercial Aro, Famalicão, de 43 anos de idade, ao serviço da firma Sá & Fernandes, L.<sup>da</sup>, possuidor do bilhete de identidade n.º 6670162, de 18 de Outubro de 1996, de Lisboa.

1.º secretário — Joaquim Teixeira Leite, associado n.º 2883, residente no lugar de Caselho, Santa Eulália de Barrosas, Vizela, de 35 anos de idade, ao serviço da firma Casimiro Ribeiro & Filhos, L.<sup>da</sup>, possuidor do bilhete de identidade n.º 9112235, de 14 de Junho de 2000, de Lisboa.

2.º secretário — Fortunato Castro Novais, associado n.º 1761, residente no lugar de Portela de Arões, Fafe, de 57 anos de idade, ao serviço da firma José da Costa & Filhos, L.<sup>da</sup>, possuidor do bilhete de identidade n.º 3378783, de 20 de Abril de 1998, de Lisboa.

3.º secretário — António Campos Abreu, associado n.º 2535, residente no lugar de Lordelo, Vila Seca, Barcelos, de 54 anos de idade, ao serviço da firma Construções Reunidas Pereira & Irmãos, L.<sup>da</sup>, possuidor do bilhete de identidade n.º 2947513, de 5 de Junho de 1998, de Lisboa.

#### Direcção

Albino Rodrigues Mota, associado n.º 13 642, residente no lugar de Souto, Serzedo, Guimarães, de 35 anos de idade, ao serviço da firma Cândido José Rodrigues, L.<sup>da</sup>, possuidor do bilhete de identidade n.º 7696545, de 22 de Abril de 1997, de Lisboa.

Alfredo Adão Freitas de Sá, associado n.º 614, residente na Rua de Maria Helena Sousa Ribas, 462, Calendário, Famalicão, de 53 anos de idade, ao serviço da firma Schlumberger — Sistemas de Medição, L.<sup>da</sup>, possuidor do bilhete de identidade n.º 3575660, de 6 de Fevereiro de 1991, de Lisboa.

António Magalhães Araújo, associado n.º 8116, residente no lugar da Boavista, Seide, Famalicão, de 41 anos de idade, ao serviço da firma Domingos Machado & Filhos, L.<sup>da</sup>, possuidor do bilhete de identidade n.º 6917590, de 4 de Setembro de 1996, de Lisboa.

António Silva Magalhães, associado n.º 9815, residente na Rua Nova, Gandarela, Celorico de Basto, de 46 anos de idade, ao serviço da firma Empreiteiros Casais, S. A., possuidor do bilhete de identidade n.º 6535743, de 27 de Março de 1998, de Lisboa.

Armando Carlos Durães Silva, associado n.º 1817, residente no lugar da Cruz, Antime, Fafe, de 49 anos de idade, ao serviço da firma Companhia de Fiação e Tecidos de Fafe, S. A., possuidor do bilhete de identidade n.º 3745460, de 27 de Fevereiro de 1996, de Lisboa.

Artur Jorge Mansilhas Silva, associado n.º 12 511, residente na Rua do Padre António Carvalho Guimarães, bloco 2, 2.º, esquerdo, Famalicão, de 32 anos de idade, ao serviço da firma ISOPRE — Isolamentos, L.<sup>da</sup>, possuidor do bilhete de identidade n.º 8612335, de 9 de Agosto de 1996, de Lisboa.

Avelino Joaquim Silva Carvalho, associado n.º 2706, residente no lugar de Pias, Gandarela de Basto, Celo-

- rico de Basto, de 48 anos de idade, ao serviço da firma Empreiteiros Casais, S. A., possuidor do bilhete de identidade n.º 3531738, de 12 de Setembro de 1997.
- Bernardino Augusto Rebelo Ferreira, associado n.º 9031, residente em Varziela, Rendufinho, Póvoa de Lanhoso, de 40 anos de idade, ao serviço da firma PRENOR — Araújo & Correia, L.<sup>da</sup>, possuidor do bilhete de identidade n.º 9237140, de 11 de Fevereiro de 1998, de Lisboa.
- Clemente Simão Cunha Silva, associado n.º 13 419, residente na Rua de Ribeiro Pinto, 279, Polvoreira, Guimarães, de 22 anos de idade, ao serviço da firma Fábrica de Móveis Costa & Abreu, L.<sup>da</sup>, possuidor do bilhete de identidade n.º 11547326, de 26 de Setembro de 2000.
- Domingos Mendes Pereira, associado n.º 3430, residente no lugar de Campo Novo, São João de Ponte, Guimarães, de 46 anos de idade, ao serviço da firma Casimiro Ribeiro & Filhos, L.<sup>da</sup>, possuidor do bilhete de identidade n.º 6438852, de 4 de Março de 1996, de Lisboa.
- Domingos Pereira Salgado, associado n.º 904, residente em Penso de Baixo, Guardizela, Guimarães, de 46 anos de idade, possuidor do bilhete de identidade n.º 8501602, de 28 de Março de 1995, de Lisboa.
- Eduardo Fernando Félix Pereira, associado n.º 4098, residente na Vinha Cerdeira, Infantas, Guimarães, de 34 anos de idade, ao serviço da firma António Mendes Novais, possuidor do bilhete de identidade n.º 8224412, de 20 de Agosto de 1999, de Lisboa.
- Horácio Joaquim Fernandes Ferreira, associado n.º 11 973, residente em Vale, São Cosme, Famalicão, de 42 anos de idade, ao serviço da firma Alves, Oliveira & Machado, L.<sup>da</sup>, possuidor do bilhete de identidade n.º 5821829, de 14 de Janeiro de 1999, de Lisboa.
- João Eduardo Silva Lobo, associado n.º 11 641, residente no lugar de Fragoso, Jagueiros, Felgueiras, de 43 anos de idade, ao serviço da firma Manuel Agostinho Fernandes Leite, possuidor do bilhete de identidade n.º 6694138, de 29 de Dezembro de 2000, de Lisboa.
- José Maria Alves Ferreira, associado n.º 889, residente no Alto do Pego, Polvoreira, Guimarães, de 55 anos de idade, ao serviço da firma Casimiro Ribeiro & Filhos, L.<sup>da</sup>, possuidor do bilhete de identidade n.º 724721, de 3 de Fevereiro de 2000, de Lisboa.
- José Maria Magalhães Carvalho, associado n.º 2074, residente no lugar de Picoto, Gandarela de Basto, Celorico de Basto, de 58 anos de idade, ao serviço da firma Empreiteiros Casais, S. A., possuidor do bilhete de identidade n.º 930565, de 12 de Janeiro de 1996, de Lisboa.
- Manuel Rodrigues Cunha, associado n.º 5452, residente na Rua da Ilha, Lomar, Braga, de 44 anos de idade, ao serviço da firma GRANIPOR — Granitos de Portugal, S. A., possuidor do bilhete de identidade n.º 8735506, de 6 de Outubro de 1997, de Lisboa.
- Manuel Silva Couto, associado n.º 11 339, residente na Avenida do Padre Mário, Moure, Vila Verde, de 43 anos de idade, ao serviço da firma Construções Paulo Magalhães & Irmão, L.<sup>da</sup>, possuidor do bilhete de identidade n.º 7225399, de 24 de Março de 2000, de Lisboa.
- Maria das Dores Carvalho Mendes, associada n.º 13 352, residente em Quintães, Balança, Terras de Bouro, de 25 anos de idade, possuidora do bilhete de identidade n.º 10969433, de 21 de Junho de 2000, de Braga.
- Paulo Alexandre Dias Frutuoso, associado n.º 8386, residente em São Cláudio, Antas, Famalicão, de 32 anos de idade, ao serviço da firma Fabrica de Serração de Moutados, L.<sup>da</sup>
- Sérgio Ferreira Ribeiro, associado n.º 2723, residente na Rua B, 2.º, B 1, entrada 56, 4.º, porta 44, Urbanização Conceição, Guimarães, de 40 anos de idade, ao serviço da firma COMBITUR — Construções Imobiliárias e Turísticas, L.<sup>da</sup>, possuidor do bilhete de identidade n.º 6662770, de 3 de Março de 1998, de Lisboa.

#### Suplentes:

- Domingos Fernandes Vieira, associado n.º 8887, residente no lugar de Dornas, São João de Rei, Póvoa de Lanhoso, de 44 anos de idade, ao serviço da firma Araújo & Correia, L.<sup>da</sup>, possuidor do bilhete de identidade n.º 84129935, de 26 de Setembro de 1994, de Lisboa.
- Henrique Manuel Magalhães Couto, associado n.º 13 682, residente na Avenida do Padre Mário, 456, Moure, Vila Verde, de 19 anos de idade, ao serviço da firma EUROTECTOS — Tectos Falsos e Divisórias, possuidor do bilhete de identidade n.º 12239949, de 17 de Fevereiro de 1998, de Braga.
- José Augusto Linhares Cruz, associado n.º 3591, residente no lugar de Fermil, Vila Boa, Barcelos, de 39 anos de idade, ao serviço da firma Construções Reunidas Pereira & Irmãos, L.<sup>da</sup>, possuidor do bilhete de identidade n.º 8642160, de 8 de Fevereiro de 2001, de Lisboa.
- Luís Manuel da Silva Neves, associado n.º 13 617, residente em Carriças, Mouquim, Famalicão, de 23 anos de idade, ao serviço da firma Herculano Pereira Magalhães, possuidor do bilhete de identidade n.º 11597619, de 12 de Dezembro de 2000, de Lisboa.
- Raul Silvério Pereira da Costa, associado n.º 4978, residente no lugar de Portelinha, Gémeos, Guimarães, de 35 anos de idade, ao serviço da firma A. Neves & Correia, L.<sup>da</sup>, possuidor do bilhete de identidade n.º 7472789, de 9 de Outubro de 1996, de Lisboa.

#### Conselho fiscalizador

- Fernando Eugénio Rodrigues Pereira, associado n.º 210, residente na Rua do Rio, 13, Palmeira, Braga, de 65 anos de idade, possuidor do bilhete de identidade n.º 2901527, de 13 de Fevereiro de 1996, de Braga.
- António Hilário Mendes Salgado, associado n.º 3043, residente, Casas Novas, São Tiago de Cardoso, Guimarães, de 40 anos de idade, ao serviço da firma Ramiro Caldas, L.<sup>da</sup>, possuidor do bilhete de identidade n.º 8715794, de 26 de Junho de 1995, de Lisboa.
- Adão Terceira Lopes Cunha, associado n.º 12 379, residente na Rua da Vista Alegre, Nespereira, Guimarães, de 48 anos de idade, possuidor do bilhete de identidade n.º 5891074, de 16 de Maio de 1996, de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 6 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 64/2001, a fl. 5 do livro n.º 1.

**Sind. Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial — Eleição em 10 de Março de 2001 para o biênio de 2001-2003.**

**Assembleia geral**

Presidente — Isidro Francisco Gomes Costa Vieira; naturalidade: Paramos, Espinho; data de nascimento: 7 de Março de 1956; bilhete de identidade n.º 4900259, de 30 de Dezembro de 1996, de Lisboa; contribuinte n.º 117506869; profissão: técnico de instrumentos; morada: Rua da Estação, 441, 1.º, direito, Praia da Granja, 4405 São Félix da Marinha.

1.º secretário — Carlos Manuel Fernandes Afonso; naturalidade: Monserrate, Viana do Castelo; data de nascimento: 31 de Agosto de 1951; bilhete de identidade n.º 2727939, de 13 de Fevereiro de 1995, de Lisboa; contribuinte n.º 110775198; profissão: técnico de instrumentos; morada: lugar da Portela, Perre, 4900 Viana do Castelo.

2.º secretário — Ismael António Ferreira; naturalidade: Bela Vista, Angola; data de nascimento: 14 de Maio de 1948; bilhete de identidade n.º 7553271, de 7 de Março de 1994, de Setúbal; contribuinte n.º 114163324; profissão: técnico de instrumentos; morada: Estrada dos Ciprestes, 64, 2.º, direito, 2900-314 Setúbal.

**Direcção**

Presidente — José Manuel da Silva Pereira Vaz; naturalidade: Braga; data de nascimento: 14 de Novembro de 1965; bilhete de identidade n.º 7342713, de Lisboa; contribuinte n.º 171359801; profissão: técnico de instrumentos; morada: Rua do Dr. Alberto Vidal, 103, 3.º, esquerdo, 3860-368 Estarreja.

Vice-presidente — António Rodrigues Almeida; naturalidade: Beduído, Estarreja; data de nascimento: 24 de Novembro de 1952; bilhete de identidade n.º 2982348, de Lisboa; contribuinte n.º 110185161; profissão: técnico de instrumentos; morada: Rua do Desembargador Correia Teles, 217, 3860-362 Estarreja.

Tesoureiro — Álvaro Henrique Pereira dos Santos; naturalidade: Albergaria-a-Velha; data de nascimento: 13 de Novembro de 1945; bilhete de identidade n.º 7564941; contribuinte n.º 101095570; profissão: técnico de instrumentos; morada: Quinta do Galo, Assilhô, 3850 Albergaria-a-Velha.

1.º secretário — António Augusto Silva Martins Ferreira; naturalidade: Beduído, Estarreja; data de nascimento: 1 de Julho de 1954; bilhete de identidade n.º 3160292, de Lisboa; contribuinte n.º 137458886; profissão: técnico de instrumentos; morada: Travessa do Bairro de São Filipe, Póvoa de Cima, 3860 Estarreja.

2.º secretário — Joaquim da Silva Guedes; naturalidade: Arcozelo, Vila Nova de Gaia; data de nascimento: 22 de Dezembro de 1950; bilhete de identidade n.º 2859634; contribuinte n.º 102613109; profissão: técnico de instrumentos; morada: Rua de Manuel Moreira da Cruz, 138, Gulpilhares, 4405 Valadares.

1.º vogal — António João Andrade Gonçalves; naturalidade: Tavadere, Figueira da Foz; data de nascimento: 4 de Fevereiro de 1953; bilhete de identidade n.º 6580860, de 19 de Abril de 1996, de Aveiro; contribuinte n.º 104739878; profissão: técnico de instru-

mentos; morada: Bairro Farinhas, Teixugueira, Beduído, 3860 Estarreja.

2.º vogal — Manuel Tavares Marques; naturalidade: Salreu, Estarreja; data de nascimento: 27 de Maio de 1960; bilhete de identidade n.º 5535766, de 4 de Outubro de 1995, de Lisboa; contribuinte n.º 170489906; profissão: técnico de instrumentos; morada: Avenida de 25 de Abril, 53, 3.º, direito, 3860 Estarreja.

3.º vogal — Manuel Joaquim Silva Pereira Vaz; naturalidade: São João, Souto, Braga; data de nascimento: 4 de Maio de 1962; bilhete de identidade n.º 5946623, de Lisboa; contribuinte n.º 158301048; profissão: técnico de instrumentos; morada: Urbanização da Póvoa de Baixo, lote 35, 3860 Estarreja.

4.º vogal — António Antunes Araújo; naturalidade: Portuzelo; data de nascimento: 30 de novembro de 1946; bilhete de identidade n.º 0863035, de Lisboa; contribuinte n.º 152017968; profissão: técnico de instrumentos; morada: Argaçosa, rés-do-chão, esquerdo, 4900 Viana do Castelo.

**Conselho fiscal**

Presidente — Albertino Silva Fernandes Ventura; naturalidade: Espinho; data de nascimento: 1 de Abril de 1953; bilhete de identidade n.º 2848864, de Lisboa; contribuinte n.º 160528755; profissão: técnico de instrumentos; morada: Rua Trinta e Quatro, 968, 1.º, esquerdo, 4500 Espinho.

Secretário — João Fernando Rodrigues da Cruz; naturalidade: Vila Nova de Anha; data de nascimento: 26 de Fevereiro de 1951; bilhete de identidade n.º 2735029, de Lisboa; contribuinte n.º 163374414; profissão: técnico de instrumentos; morada: Igreja, 4900 Vila Nova de Anha.

Relator — José Manuel Lage dos Santos; naturalidade: Angola; data de nascimento: 11 de Janeiro de 1964; bilhete de identidade n.º 8181943, de Coimbra; contribuinte n.º 171352746; profissão: técnico de instrumentos; morada: Urbanização Cabeço dos Moinhos, lote T, rés-do-chão, esquerdo, Casal da Areia, 3080 Figueira da Foz.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 6 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 65, a fl. 5 do livro n.º 2.

**SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios (delegação regional de Lisboa, Vales do Tejo e Sado e Regiões Autónomas) — Eleição efectuada nos dias 16 a 20 de Abril de 2001 para o mandato de três anos.**

**Mesa da assembleia de associados**

**Efectivos:**

Presidente — Maria Clotilde Carrapiço Rosado Morais, CTT, 0574953, IOS Lisboa.

Secretário — Joaquim Raposo Ferreira, PT, 664421, Fórum Picoas.

Vogal — Vasco dos Santos Soares, PT, 1012175, Padre Aparício.

#### Suplentes:

João Manuel Coelho Ribeiro, CTT, 0695599, CDP Corroios.

Idálio de Matos Rodrigues, PT, 1011722, Andrade Corvo.

Maria Cristina Verde da Cal, ICP, 650919, José Malhoa.

#### Secretariado da delegação

#### Efectivos:

Secretário-coordenador — António Pereira Rodrigues Pica, CTT, 0587362, Cabo Ruivo.

#### Secretários:

Manuel Alves da Silva, CTT, 0641685, TP Lisboa.

Mário Rui de Jesus Oliveira, CTT, 0781193, SF Postais.

Armando Caseiro Lourenço, PT, 1015759, Afonso Costa.

João Manuel da Costa Pedro, CTT, 0992607, Cabo Ruivo.

#### Suplentes:

Miguel Carlos Santos Carvalho Anjos, ICP, 0443, José Malhoa.

Paulo Alexandre Neto Batista, CTT, 1120425, SF Postais.

Fátima Mendes Coelho Pinto Ferreira, TVCabo, S 244, Almada.

Raul Duarte Fernandes Quaresma de Oliveira, CTT, 0979287, CDP Estoril.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 6 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 66/2001, a fl. 5 do livro n.º 1.

Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios — SINDETELCO (delegação regional do Norte) — Eleição de 2 a 5 de Abril de 2001.

#### Mesa da assembleia de associados

#### Efectivos:

Presidente — Júlio Victor Mota Marinho, PT, 1081623, CT Picaria.

Secretário — Nelson Oliveira Rocha, CTT, 0461962, OPM I Devesas Gaia.

Vogal — Alberto Augusto Archer Leite Queiroz, PT, 1080305, Rua de Alves da Veiga.

#### Suplentes:

Aurélio Alves de Oliveira, PT, 1079910, Rua de Alves da Veiga.

José Paulo Ramos Santos, CTT, 0904112, CDP Rio Tinto.

#### Secretariado da delegação

#### Efectivos:

Secretário-coordenador Nuno José Pinto Adão, CTT, 1000616, CDP 4100 Porto.

#### Secretários:

António Manuel Santos Ferreira, CTT, 0885657, CDP, Carvalhos.

José Júlio Gonçalves da Silva, PT, 1080745, Rua de João de Deus.

António Albano de Carvalho Botelho, PT, 668842, PT Chaves.

Duarte António Costa Sousa, CTT, 0828025, TPN Porto.

#### Suplentes:

José Manuel da Rocha Dias, CTT, 0984965, CDP 4200 Porto.

Maria de Fátima Ribeiro Carvalho Simões, PT, 1080527, Tenente Valadim.

Raul Ventura Morgado, CTT, 0555266, CTCN 1 Gaia.

## ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

### I – ESTATUTOS

...

### II – CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

**Comissão de Trabalhadores da COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa Unipessoal, L.<sup>da</sup> — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2001, foram publicados os estatutos da Comissão de Trabalhadores da COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa Unipessoal, L.<sup>da</sup>, aprovados em 30 de Março de 2001.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorreções, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, na epígrafe e no preâmbulo, a p. 996 da aludida publicação, onde se lê «Comissão de Trabalhadores da COVILIS — Vidro Saint-Gobain» deve ler-se «Comissão de Trabalhadores da COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa Unipessoal, L.<sup>da</sup>».

## II - IDENTIFICAÇÃO

**Comissão de Trabalhadores da SOPETE — Sociedade Poveira de Empreendimentos Turísticos, S. A. — Eleição em 14 de Maio de 2001 para o triénio de 2001-2004.**

Carlos Alberto dos Santos Rodrigues, pagador de banca, residente na Praça de João XXIII, 88, 2.º, esquerdo, 4490 Póvoa de Varzim, portador do bilhete de identidade n.º 2713087, passado pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 29 de Novembro de 1991.

Abílio Centeno da Quadrada, pagador de banca, residente na Avenida de Montgeron, 221, 1.º, nascente, 4490-402 Póvoa de Varzim, portador do bilhete de identidade n.º 4199868, passado pelo Arquivo de Identificação do Porto em 1 de Março de 2000.

Alberto Ervalho Santos, cavista, residente na Urbanização Sopete, bloco 3-B, 2.º, C, 4490 Póvoa de Varzim, portador do bilhete de identidade n.º 9339079, passado pelo Arquivo de Identificação do Porto em 18 de Março de 1998.

Delfim Joaquim Marques dos Santos, fiscal da banca, residente na Rua do Agro Velho, 106, A Ver-o-Mar, portador do bilhete de identidade n.º 1791427, passado pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 26 de Setembro de 1991.

José Ferrando da Silva, pagador de banca, residente na Rua de Trás-os-Quintais, 123, 1.º, 4490 Póvoa de

Varzim, portador do cartão de residente de nacionalidade de Estado membro das Comunidades Europeias, passado pelo Arquivo de Identificação do Porto em 28 de Dezembro de 2000.

Fernando Luís Marques Silva, empregado de mesa de 1.<sup>a</sup> categoria, residente na Rua dos Bombeiros Voluntários, 538, rés-do-chão, 4490 Póvoa de Varzim, portador do bilhete de identidade n.º 6637495, passado pelo Arquivo de Identificação do Porto em 9 de Julho de 1996.

Fernando Manuel Costa Graça, empregado de refeitório, residente no lugar de Barreiros, casa 21, 4490 Póvoa de Varzim, portador do bilhete de identidade n.º 5693948, passado pelo Arquivo de Identificação do Porto em 3 de Outubro de 1995.

### Suplentes:

José da Silva Nogueira, pagador de banca, residente na Rua do Estoril, 52, 4490 Póvoa de Varzim, portador do bilhete de identidade n.º 2695805, passado pelo Arquivo de Identificação do Porto em 10 de Setembro de 1993.

Armindo da Cruz Ferreira da Silva, fiscal de banca, residente na Rua de D. Daniel Gomes Junqueira, 91, 4490 Póvoa de Varzim, portador do bilhete de identidade n.º 1676853, passado pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 6 de Julho de 1989.

João Adolfo Serra Lopes Camelo, controlador de caixa, residente na Praceta dos Moinhos Velhos, 136, Argivai, 4490 Póvoa de Varzim, portador do bilhete de identidade n.º 5821461, passado pelo Arquivo de Identificação do Porto em 2 de Agosto de 2000.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 4 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 75/2001, a fl. 35 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa, Unipessoal, L.<sup>da</sup> — Eleição em 30 de Março de 2001 para o mandato de 2001-2004.

**Efectivos:**

Pedro Miguel da Silva Mau, bilhete de identidade n.º 9020370, do Arquivo de Lisboa; da secção de vidro duplo.

Nuno Miguel Gomes Morgado, bilhete de identidade n.º 10594889, do Arquivo de Lisboa; da secção de expedição.

Paulo Sérgio Pirralha Silva, bilhete de identidade n.º 9026427, do Arquivo de Lisboa; da secção de corte.

**Suplentes:**

Lourenço Manuel Ferro Serro, bilhete de identidade n.º 6983570, do Arquivo de Lisboa; da secção de manufacturas.

Mário Calado Freire, bilhete de identidade n.º 10032406, do Arquivo de Lisboa; da secção de corte.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 8 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/78, de 12 de Setembro, sob o n.º 76, a fl. 35 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Mandata — Indústria, Serviços e Marketing, S. A. — Eleição em 9 de Maio de 2001 para o mandato de dois anos.

**Efectivos:**

Pedro Rui Barbeiro Alves, oficial-marisador, bilhete de identidade n.º 10520322, do Arquivo de Identificação de Leiria, emitido em 30 de Abril de 1997.

Joaquim da Silva Guerra, oficial de prensa, bilhete de identidade n.º 4455854, do Arquivo de Identificação de Lisboa, emitido em 13 de Outubro de 1992.

Diamantino Moreira Quinta, chefe de turno de fabricação, bilhete de identidade n.º 1568646, do Arquivo de Identificação de Lisboa, emitido em 19 de Abril de 1990.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 8 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 77, a fl. 35 do livro n.º 1.